

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA
Departamento de Sociología I (Cambio Social)



**TRABAJADORES EN BUSCA DE NARRACIONES:
LAS CONSECUENCIAS DE LAS
TRANSFORMACIONES DEL TIEMPO DE
TRABAJO SOBRE LA CONFIGURACIÓN DE LAS
IDENTIDADES NARRATIVAS DE LOS
TRABAJADORES.**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

Carlos de Castro Pericacho

Bajo la dirección del doctor

Ramón Ramos Torre

Madrid, 2010

ISBN: 978-84-693-8776-4

© Carlos de Castro Pericacho, 2010



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA

Departamento de Sociología I (Cambio Social)

TRABAJADORES EN BUSCA DE NARRACIONES.

**Las consecuencias de las transformaciones del tiempo de trabajo
sobre la configuración de las identidades narrativas de los
trabajadores**

Memoria para optar al grado de doctor presentada por:

Carlos de Castro Pericacho

Dirección: Ramón Ramos Torre

Madrid, 2010

AGRADECIMIENTOS

Hace ya casi siete años que empecé a trabajar en lo que se convertiría en mi proyecto de investigación para el DEA y que se alargaría hasta convertirse en esta tesis doctoral. Debo confesar que cuando daba aquellos primeros pasos no albergaba grandes esperanzas en llevar a término una empresa tan desmesurada. Afortunadamente, nuestros avatares personales y profesionales no dependen tan sólo de nosotros mismos sino también de las personas que nos vamos encontrando por el camino. Yo he tenido la suerte de encontrarme a una gran cantidad de personas que secretamente confabulados me han empujado hasta aquí. Con todos ellos estoy en deuda y les quisiera expresar mi más sincera gratitud.

En primer lugar quisiera expresar mi agradecimiento a Ramón Ramos Torre por el apoyo que me ha prestado durante estos años. Debo destacar que trabajar con él ha sido intelectualmente muy estimulante por su permanente exigencia de seriedad y rigor, y por sus siempre interesantes sugerencias.

Durante mi periodo de becario FPU en el departamento de Sociología I de la Universidad Complutense de Madrid tuve la oportunidad de coincidir en algunos cursos de doctorado con algunos profesores y compañeros que también pusieron su granito de arena. En especial, quisiera agradecer a Carlos Prieto su apoyo y su afecto. Otra profesora a la que debo agradecer su apoyo y su cercanía es a Amparo Serrano Pascual. Igualmente, quisiera extender mi agradecimiento a Andrés de Francisco, María Luz Morán y Marcial Romero. Por otra parte, es imprescindible que mencione a la secretaria del departamento, Camino, que con mucho cariño me ha salvado la vida más de una vez en la jungla de la burocracia administrativa.

También debo agradecer al Ministerio de Educación y Ciencia que me concediera una beca dentro del programa de formación de profesorado universitario (FPU) para el periodo de 2004 a 2007 sin la cual no habría podido llevar a cabo esta tesis doctoral.

Durante la licenciatura y durante el periodo lectivo de doctorado, fui encontrándome con algunos compañeros que más tarde se convertirían en buenos amigos y con quienes seguimos formando una agradable y estimulante comunidad intelectual y afectiva: Alberto J. Ribes, Fernando Calonge, Inés Campillo, Jorge Sola, Fernando Domínguez, Marta Latorre, Héctor Romero y Matilde Córdoba.

Por otra parte, quisiera agradecer al departamento de Sociología y Política Social de la Universidad de Murcia, lugar en el que trabajo desde marzo de 2008, todas las facilidades prestadas para que yo pudiera acabar mi tesis doctoral. Me siento muy afortunado de haberme encontrado con un grupo de personas que casi sin darnos cuenta

hemos creado una de esas esferas de las que habla Sloterdijk. Agradezco a Andrés Pedreño, Elena Gadea y Natalia Moraes su apoyo intelectual y afectivo y aguardo con impaciencia el momento de emprender algunos de nuestros proyectos. No puedo olvidarme de la gente del grupo RETyDES, en especial, de Juan Carlos Solano y de Lola Frutos.

En abril de 2008 echó a andar el proyecto europeo SPHERE y con él su primerizo equipo de investigación. Gracias a la pericia investigadora y analítica de todos ellos, he ido descubriendo aspectos de la trastienda de la investigación social que había pasado por alto. Pero además tengo que agradecerles que hayan creado un ambiente tan cálido. Gracias a Kiko Tovar, Juan Carlos Revilla, Arturo Lahera y María Arnal.

Y luego están los amigos “de siempre” y la familia. Un nutrido grupo de adolescentes de apenas 15 años empezaron a fraguar su amistad en los pasillos de un instituto de Leganés y desde entonces siguen “envejeciendo juntos”. Tengo el orgullo de decir que aún conservo su amistad. 20 años de buenos momentos con Marugán, Susana, Torcuato, Choni, Balles, Ana, Óscar, Rosi, Jose, Natacha, Corro, Marian Mónica, Mario, Rubia, David, Manolo, Cristina, Ulloa e Isa.

En las calles de Leganés también conocí a los de Patrañas. Muy especialmente quiero agradecer a Andrés Mencía y Carmen Atienza por haberme descubierto un mundo que aún sigue latiendo en el ejemplo de sus vidas y quehaceres. Gracias también a Sonia, Bea, Paco, Alfredo, Patricia, Dani, Manuel, Jesús, Manolo,...

Como es evidente, tengo tanto que agradecer a mi familia que cualquier cosa que diga será claramente insuficiente. Sólo sé que siempre han estado a mi lado y que siempre lo estarán. Gracias a mis padres, Pacito y Cristina, a mis hermanos y cuñados, Óscar, Cristina, Sonia, Rai y Cristina, a mis sobrinos, Lydia y Sergio, y a mi tías Fe y Erenia.

Mucha gente es la que me ha acompañado estos años y los anteriores, pero también hay personas que lamentablemente se fueron antes de tiempo. No quiero olvidarme de ninguno de ellos: mi primo Fernando, mi tío Manolo y mi querido amigo Nicolás, un poeta cuya infatigable lucha no dejará de iluminar su corta vida y las nuestras.

Por último, pero no por ello menos importante, agradezco a mis amadas Emma y Emmanuelle, y a mi querida Dana, que me permitan pasar los días con ellas. Debo confesar que sin ellas esta tesis, probablemente, se habría acabado algún tiempo antes pero también es cierto que la vida sin ellas habría sido tremendamente aburrida.

ÍNDICE

ÍNDICE	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
ÍNDICE DE CUADROS.....	9
ÍNDICE ANEXOS CAPÍTULO 4.....	10
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO 1. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA IDENTIDAD EN LA TEORÍA SOCIAL CONTEMPORÁNEA	27
1. INTRODUCCIÓN	27
2. LA MODERNIDAD REFLEXIVA	33
2.1. ANTHONY GIDDENS: LA MODERNIDAD TARDÍA Y EL PROYECTO REFLEXIVO DEL YO.....	33
2.2. ULRICH BECK: LA MODERNIZACIÓN REFLEXIVA Y LAS BIOGRAFÍAS DE RIESGO.....	45
2.3. MANUEL CASTELLS: LA SOCIEDAD RED Y LAS IDENTIDADES EN RED	57
3. LA MODERNIDAD FRAGMENTADA.....	66
4. LA POSMODERNIDAD.....	81
PRIMERA PARTE: LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y SU PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN EN EL CONTEXTO ESPAÑOL.....	93
CAPÍTULO 2. TIEMPOS DE TRABAJO Y TIEMPOS SOCIALES	95
1. EL DESARROLLO DE LA SOCIOLOGÍA DEL TIEMPO	95
1.1. EL TIEMPO EXTERNO EN LA SOCIOLOGÍA DEL TIEMPO	98
1.2. EL TIEMPO INTERNO EN LA SOCIOLOGÍA DEL TIEMPO.....	101
1.3. LA SÍNTESIS DEL TIEMPO SOCIAL	103
1.3.1. LA ARTICULACIÓN DE LOS DIFERENTES TIEMPOS SOCIALES (LEWIS Y WEIGERT)	103
1.3.2. LA ARTICULACIÓN DE LOS HORIZONTES TEMPORALES (NIKLAS LUHMANN)	106
2. PLURALIDAD DE LOS TIEMPOS, PLURALIDAD DEL TIEMPO Y METÁFORAS DEL TIEMPO	110
2.1. LA PLURALIDAD DE LOS TIEMPOS: DIFERENTES, SIMULTÁNEOS Y COORDINADOS	111
2.2. LA PLURALIDAD DEL TIEMPO: LA DUALIDAD CONSTITUTIVA DEL TIEMPO	113
2.3. METÁFORAS DEL TIEMPO.....	116
2.3.1. EL TIEMPO COMO RECURSO	117
2.3.2. EL TIEMPO COMO ENTORNO	118
2.3.3. EL TIEMPO INCORPORADO	120
2.3.4. EL TIEMPO COMO HORIZONTE	120
2.4. LA PLURALIDAD DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y LA PLURALIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO	122
CAPÍTULO 3. LA PLURALIDAD DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y SU COORDINACIÓN CON EL RESTO DE LOS TIEMPOS SOCIALES.....	125
1. INTRODUCCIÓN.....	125
2. EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS.....	126
2.1. F.W. TAYLOR Y LA ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO: EL ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS	130
2.2. EL MODELO FORDISTA DE PRODUCCIÓN: LA CADENA DE MONTAJE.....	132
2.3. EL FORDISMO Y SU CRISIS	135
2.4. EL MODELO JAPONÉS: DEL SISTEMA JUSTO A TIEMPO A LA PRODUCCIÓN LIGERA	138
2.5. EL MODELO DE LA ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE: LOS DISTRITOS INDUSTRIALES	141
2.6. EL MODELO ESCANDINAVO: LA HUMANIZACIÓN COMPETITIVA DEL TRABAJO	144

3.	EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS MERCADOS DE TRABAJO	148
3.1.	LA TEORÍA INSTITUCIONALISTA	148
3.2.	LA TEORÍA DE LOS MERCADOS TRANSICIONALES	152
3.3.	TEORÍA CRÍTICA MARXISTA DEL MERCADO DE TRABAJO	154
CAPÍTULO 4. DIVERSIFICACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO EN EL CONTEXTO ESPAÑOL (1976-2007)		159
1.	INTRODUCCIÓN	159
1.1.	MODELO CLÁSICO DE ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO	166
1.2.	MODELOS FLEXIBLES DE ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO	167
2.	LOS TIEMPOS DE LA PRODUCCIÓN	171
3.	LOS TIEMPOS DEL MERCADO DE TRABAJO: LA DIVERSIFICACIÓN DE LA NORMA DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO	177
3.1.	DIVERSIFICACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO	177
3.1.1.	DIVERSIFICACIÓN DEL TIEMPO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL LABORAL: EMPLEOS ATÍPICOS	177
3.1.2.	DIVERSIFICACIÓN DE LAS JORNADAS LABORALES: HORARIOS EXTENSOS Y FLEXIBLES	180
3.1.3.	DIVERSIFICACIÓN DE LA BIOGRAFÍA LABORAL: CARRERAS CORTAS Y DISCONTINUAS	183
3.1.4.	DIVERSIFICACIÓN DE LOS HORIZONTES LABORALES	188
4.	LA COORDINACIÓN ENTRE LOS TIEMPOS DEL TRABAJO Y LOS TIEMPOS SOCIALES	191
4.1.	EL PROBLEMA DE LA CONCILIACIÓN	194
4.1.1.	ESTRATEGIAS INDIVIDUALES DE CONCILIACIÓN DE HORARIOS	197
4.1.2.	ESTRATEGIAS LOCALES DE CONCILIACIÓN DE HORARIOS: LOS TIEMPOS DE LA CIUDAD	199
4.1.3.	CONCILIACIÓN DE CARRERAS Y DE PLANES.	200
5.	DISTRIBUCIÓN SOCIAL DE LOS DIFERENTES TIEMPOS DEL MERCADO DE TRABAJO	202
5.1.	EMPLEOS ATÍPICOS: TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL	202
5.2.	JORNADAS LARGAS Y HORARIOS FLEXIBLES	208
5.3.	CARRERAS DISCONTINUAS E IRREGULARES Y EXPECTATIVAS INCIERTAS.	213
SEGUNDA PARTE: EL TIEMPO Y LAS IDENTIDADES NARRATIVAS		219
CAPÍTULO 5. LA ESTRUCTURA TEMPORAL DE LA IDENTIDAD		221
1.	INTRODUCCIÓN	221
2.	EL DEBATE SOBRE LAS IDENTIDADES	223
2.1.	IDENTIDADES REFLEXIVAS	226
2.2.	IDENTIDADES FRAGMENTADAS	227
2.3.	LA DESAPARICIÓN DEL SUJETO Y EL FINAL DE LAS IDENTIDADES	228
3.	IDENTIDAD, DISTANCIAMIENTO Y TIEMPO.	228
4.	LA ESTRUCTURA TEMPORAL DE LA IDENTIDAD	235
5.	LA IDENTIDAD NARRATIVA	238
5.1.	ENTRE LA MISMIIDAD DEL CARÁCTER Y EL MANTENIMIENTO DEL SÍ: LA IDENTIDAD NARRATIVA	239
6.	LAS NARRACIONES Y LAS TRAMAS. NARRACIÓN, TIEMPO E IDENTIDAD	243
7.	LA IDENTIDAD COMO EL RESULTADO DE UN TRABAJO INSTITUCIONAL	251
CAPÍTULO 6. LA ESTRUCTURACIÓN NARRATIVA DE LOS ASPECTOS TEMPORALES DE LA IDENTIDAD		261
1.	INTRODUCCIÓN	261
2.	LOS ASPECTOS TEMPORALES DE LA EXPERIENCIA LABORAL, LAS NARRACIONES Y LAS IDENTIDADES	262
2.1.	EL TIEMPO COMO HORIZONTE	266
2.1.1.	HACER PLANES	266
2.1.2.	RECUPERAR LA EXPERIENCIA DEL PASADO	268
2.1.3.	CONTINUIDAD TEMPORAL Y FORMAS NARRATIVAS LINEALES Y NO LINEALES	271
2.2.	EL TIEMPO COMO RECURSO Y COMO ENTORNO	272

2.2.1. DISPONER DE TIEMPO	273
2.2.2. DISTRIBUIR EL TIEMPO DISPONIBLE.	274
2.2.3. APROVECHAR/GESTIONAR/USAR EL TIEMPO.	275
2.2.4. CONCILIAR LOS TIEMPOS.	275
2.2.5. BIOGRAFÍAS LABORALES FLEXIBLES.....	276
3. EL TRABAJO NARRATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA: LA FLEXIBILIDAD	277
3.1. LAS DIRECTIVAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO.....	279
3.1.1. LAS DIRECTIVAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO: 1993/104/CE, 1997/81/CE Y 2003/88/CE	282
3.1.2. ESTRATEGIA DE FLEXIGURIDAD.....	286
3.2. LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS AL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL.....	287
TERCERA PARTE. EL TRABAJO NARRATIVO DE LOS TRABAJADORES	293
CAPÍTULO 7. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	295
1. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	295
1.1. OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y OBJETO DE ESTUDIO	295
1.2. TRAMAS NARRATIVAS	299
1.2.1. NARRACIONES DE PROGRESO	300
1.2.2. NARRACIONES DE FORTUNA.	300
1.2.3. NARRACIONES DE FRUSTRACIÓN	301
1.2.4. NARRACIONES DEL ABSURDO.....	301
1.2.5. NARRACIÓN, IDENTIDAD Y TIEMPO	303
2. CONDICIONES TEMPORALES DE LOS GRUPOS	304
2.1. EL TIEMPO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL.....	306
2.2. EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN LABORAL	308
2.3. EL TIEMPO DE LA VIDA LABORAL	311
CAPÍTULO 8. LAS IDENTIDADES NARRATIVAS DE LOS TRABAJADORES DE LA REFINERÍA R.....	315
1. INTRODUCCIÓN	315
2. HISTORIAS DE LAS MUJERES	316
3. HISTORIAS DE HOMBRES	327
CAPÍTULO 9. LAS IDENTIDADES NARRATIVAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD FINANCIERA B ...	343
1. INTRODUCCIÓN	343
2. HISTORIAS DE MUJERES.....	344
3. HISTORIAS DE HOMBRES	359
CAPÍTULO 10. LAS IDENTIDADES NARRATIVAS DE LAS TRABAJADORAS DEL HIPERMERCADO C.....	375
1. INTRODUCCIÓN	375
2. HISTORIAS DE LAS TRABAJADORAS FIJAS	377
3. HISTORIAS DE LAS TRABAJADORAS TEMPORALES	388
CONCLUSIONES	405
ANEXOS CAPÍTULO 4	417
MEMORIA EN INGLÉS PARA LA OBTENCIÓN DE LA	455
MENTIÓN EUROPEA EN EL TÍTULO DE DOCTOR	455
BIBLIOGRAFÍA.....	477

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 4. 1. TASAS DE DESEMPLEO EN ESPAÑA Y EUROPA, 1976-1987 (%)	162
GRAFICO 4. 2 EMPRESAS POR NÚMERO DE ASALARIADOS, 1999-2007	172
GRAFICO 4. 3 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, 1985-2007 (PORCENTAJE SOBRE EL PIB)	173
GRAFICO 4. 4. TEMPORALIDAD EN ESPAÑA Y EN EUROPA, 1987-2007 (%)	179
GRAFICO 4. 5. CONTRATOS REGISTRADOS POR TIPO DE CONTRATO, 1983-2007	179
GRAFICO 4. 6. TASA DE PARCIALIDAD EN ESPAÑA Y EN EUROPA, 1983-2007	179
GRAFICO 4. 7. JORNADA ANUAL, 1996-2007	180
GRAFICO 4. 8. EVOLUCIÓN DE HORARIOS ATÍPICOS EN ESPAÑA Y EN LA UE-15 (5)	182
GRAFICO 4. 9 PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO A UNA HORA DETERMINADA DEL DÍA, 2002	182
GRAFICO 4. 10. TASAS DE EMPLEO DE JÓVENES DE 15 A 24 AÑOS EN ESPAÑA Y EUROPA, 1983-2007	185
GRAFICO 4. 11. TASA DE EMPLEO DE MAYORES DE 55 AÑOS EN ESPAÑA Y EUROPA, 1983-2007	186
GRAFICO 4. 12. DURACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES, 1992-2008	187
GRAFICO 4. 13. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS, 2005-2008	188
GRAFICO 4. 14. TASAS DE ACTIVIDAD Y DE EMPLEO FEMENINO DE 15 A 54 AÑOS, 1977-2007	195
GRAFICO 4. 15. ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO, 1987-2007	203
GRAFICO 4. 16. OCUPADOS POR SEXO Y TIPO DE JORNADA, 1987-2007	204
GRAFICO 4. 17. JÓVENES CON CONTRATO TEMPORAL, 1987-2007 (MILES DE PERSONAS)	205
GRAFICO 4. 18. JÓVENES CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, 2005-7	206
GRAFICO 4. 19. TASA DE DESEMPLEO DE JÓVENES MENORES DE 25 AÑOS, 1977-2007	206
GRAFICO 4. 20. TEMPORALIDAD POR SECTORES, 1999-2007	208
GRAFICO 4. 21. PARCIALIDAD EN SECTORES, 1987-2007	208
GRAFICO 4. 22. HORAS SEMANALES POR SEXO, 1987-2007	209
GRAFICO 4. 23. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO AL INICIO DE CADA HORA CON RESPECTO AL TOTAL DE OCUPADOS EN 2002 (VARONES) (CONSULTAR DATOS EN ANEXO 4.27)	211
GRAFICO 4. 24. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO AL INICIO DE CADA HORA CON RESPECTO AL TOTAL DE OCUPADOS EN 2002 (MUJERES) (CONSULTAR DATOS EN ANEXO 4.28)	211
GRAFICO 4. 25. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO AL INICIO DE CADA HORA CON RESPECTO AL TOTAL DE OCUPADOS (MENORES DE 25 AÑOS) (CONSULTAR DATOS EN ANEXO 4.29)	212
GRAFICO 4. 26. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO AL INICIO DE CADA HORA CON RESPECTO AL TOTAL DE OCUPADOS (OCUPADOS DE 25 A 44 AÑOS) (CONSULTAR DATOS EN ANEXO 4.30)	212
GRAFICO 4. 27. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO AL INICIO DE CADA HORA CON RESPECTO AL TOTAL DE OCUPADOS (OCUPADOS DE 45 A 64 AÑOS) (CONSULTAR DATOS EN ANEXO 4.31)	212

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 4. 1. NÚMERO DE EMPRESAS POR ACTIVIDAD PRINCIPAL, 1999-2007 (GRUPOS CNAE93)	174
CUADRO 4. 2. INDICADORES SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y LA AUTONOMÍA EN EL TRABAJO EN ESPAÑA, 1995-2005 (%)	175
CUADRO 4. 3. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN HORARIOS ATÍPICOS EN ESPAÑA Y EN ALGUNOS PAÍSES DE LA UE, 2000-2005. ..	183
CUADRO 4. 4. DURACIÓN MEDIA DIARIA DEDICADA A LA ACTIVIDAD ENTRE ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO Y ENTRE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL (HORAS: MINUTOS)	196
CUADRO 4. 5. MOTIVOS DE PARCIALIDAD POR SEXO EN 2007 (MILES).....	204
CUADRO 4. 6. MOTIVOS DE PARCIALIDAD POR EDAD EN 2007 (IVT) (MILES).....	207
CUADRO 4. 7. HORARIOS ATÍPICOS POR SEXO, 1997-2007 (PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE TIENEN CON REGULARIDAD ESTOS HORARIOS)	210
CUADRO 4. 8. HORARIOS ATÍPICOS POR EDAD, 1997-2007 (PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE TIENEN CON REGULARIDAD ESTOS HORARIOS)	210
CUADRO 4. 9. TASAS DE EMPLEO POR EDAD Y POR SEXO, 1977-2007	214
CUADRO 4. 10. NÚMERO DE CONTRATOS REGISTRADOS POR DURACIÓN Y POR SEXO, 1997-2007	215
CUADRO 4. 11. ANTIGÜEDAD POR SEXO Y TASA DE ESTABILIDAD, 1987-2007	215
 CUADRO 5. 1. TIPOS DE TRAMA DE FRYE EN LA RELACIÓN A LAS INTENCIONES	246
 CUADRO 7. 1. CONFIABILIDAD DE LAS EXPECTATIVAS EN CADA GRUPO	297
CUADRO 7. 2. GUIÓN	298
CUADRO 7. 3. MUESTRA DE LOS TRABAJADORES DE LAS TRES EMPRESAS	298
CUADRO 7. 4. TIPOS DE NARRACIONES	299
CUADRO 7. 5. CORRESPONDENCIA ENTRE MODELOS DE OTT, NARRACIONES E IDENTIDADES NARRATIVAS.....	304
CUADRO 7. 6. ASALARIADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD, 1987-2007 (MILES DE PERSONAS) (CNAE-93)	304
CUADRO 7. 7. ASALARIADOS POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD, 1987-2007 (MILES DE PERSONAS) (CNAE-93)	305
CUADRO 7. 8. TASA DE TEMPORALIDAD POR SEXO Y GRUPO, 1992-2007.....	307
CUADRO 7. 9. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR GRUPOS Y SEXOS, 1987-2007 (PORCENTAJES)	308
CUADRO 7. 10. HORAS SEMANALES DE MEDIA POR SECTOR, 1987-2007 (CNAE-93).....	309
CUADRO 7. 11. NÚMERO DE HORAS REALIZADAS POR SECTOR, 2008 (CNAE 2009)	310
CUADRO 7. 12. HORARIOS ATÍPICOS EN ESPAÑA, 1997-2007 (%)	310
CUADRO 7. 13. TRABAJO POR TURNOS POR GRUPOS EN LA UE, 1995-2005 (%).....	310
CUADRO 7. 14. TASA DE ANTIGÜEDAD POR SEXOS Y GRUPOS, 1987-2007	311
CUADRO 7. 15. RELACIÓN DE ENTREVISTAS	314

ÍNDICE ANEXOS CAPÍTULO 4

ANEXO 4. 1. EMPRESAS POR ESTRATO DE ASALARIADOS Y CONDICIÓN JURÍDICA (Nº EMPRESAS)	419
ANEXO 4. 2. TASAS DE DESEMPLEO EN ESPAÑA, 1976-2008	420
ANEXO 4. 3. TASAS DE DESEMPLEO EN ESPAÑA Y EN EUROPA, 1983-2007	421
ANEXO 4. 4. TASAS DE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA Y EUROPA, 1983-2007	422
ANEXO 4. 5. CONTRATOS REGISTRADOS EN ESPAÑA POR TIPO DE CONTRATO, 1985-2007	423
ANEXO 4. 6. TASAS DE PARCIALIDAD EN ESPAÑA Y EUROPA, 1983-2007	424
ANEXO 4. 7. OCUPADOS POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y Nº HORAS EFECTIVAS TRABAJADAS EN LA SEMANA EN EL EMPLEO	
PRINCIPAL. UNIDADES: MILES DE PERSONAS	425
ANEXO 4. 8 TASAS DE PARCIALIDAD EN EUROPA	426
ANEXO 4. 9 DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES, 1992-2008.....	427
ANEXO 4. 10 DURACIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS, 2005-2008	427
ANEXO 4. 11. TASAS DE ACTIVIDAD POR GÉNERO, 1983-2008 (POBLACIÓN > 16).....	428
ANEXO 4. 12. TASAS DE EMPLEO POR GÉNERO, 1983-2008 (POBLACIÓN > 16)	429
ANEXO 4. 13. ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO, 1987-2007	430
ANEXO 4. 14. OCUPADOS POR TIPO DE JORNADA Y SEXO, 1987-2007.....	431
ANEXO 4. 15. JÓVENES CON CONTRATO TEMPORAL, 1987-2007	432
ANEXO 4. 16. MUJERES QUE REALIZAN O NO HORAS EXTRAS, 2005-7.....	433
ANEXO 4. 17. GRUPOS DE EDAD QUE REALIZAN O NO HORAS EXTRAS, 2005-7.....	434
ANEXO 4. 18. HORAS EXTRAS POR SECTOR, 2007 (4T)	435
ANEXO 4. 19. HORAS EXTRAS POR OCUPACIÓN, 2005-7	436
ANEXO 4. 20. NÚMERO DE HORAS EXTRAS REALIZADAS POR SEXO, 2008	437
ANEXO 4. 21. NÚMERO DE HORAS EXTRAS REALIZADAS POR OCUPACIÓN, 2008.....	438
ANEXO 4. 22. NÚMERO DE HORAS EXTRAS REALIZADAS POR SECTOR, 2008.....	439
ANEXO 4. 23. ANTIGÜEDAD POR SECTORES, 2007	441
ANEXO 4. 24. ANTIGÜEDAD POR SECTOR, 2007	443
ANEXO 4. 25. ANTIGÜEDAD POR OCUPACIÓN, 1987	445
ANEXO 4. 26. ANTIGÜEDAD POR OCUPACIÓN, 2007	447
ANEXO 4. 27. PORCENTAJE DE PERSONAS TRABAJANDO EN EL MISMO MOMENTO DEL DÍA AL INICIO DE CADA HORA RESPECTO AL	
TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS (OCUPADOS VARONES).....	448
ANEXO 4. 28. PORCENTAJE DE PERSONAS TRABAJANDO EN EL MISMO MOMENTO DEL DÍA AL INICIO DE CADA HORA RESPECTO AL	
TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS (OCUPADAS MUJERES)	449
ANEXO 4. 29. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO EN EL MISMO MOMENTO DEL DÍA AL INICIO DE	
CADA HORA RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS (MENORES DE 25 AÑOS)	450
ANEXO 4. 30. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO EN EL MISMO MOMENTO DEL DÍA AL INICIO DE	
CADA HORA RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS (25 A 44 AÑOS)	451
ANEXO 4. 31. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO EN EL MISMO MOMENTO DEL DÍA AL INICIO DE	
CADA HORA RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS (45 A 64 AÑOS)	452
ANEXO 4. 32. OCUPADOS POR TIEMPO EN EL EMPLEO ACTUAL Y SECTOR, 2008 (3T)	453
ANEXO 4. 33. TEMPORALIDAD POR SECTORES, 2007	453
ANEXO 4. 34. NÚMERO MEDIO DE HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA POR SECTORES EN 2008 (3T)	454

Sé todos los cuentos

Yo no sé muchas cosas, es verdad.
 Digo tan sólo lo que he visto.
 Y he visto:
 Que la cuna del hombre la mecen con cuentos,
 que los gritos de angustia del hombre los ahogan con cuentos,
 que el llanto del hombre lo taponan con cuentos,
 que los huesos del hombre los entierran con cuentos,
 y que el miedo del hombre...
 ha inventado todos los cuentos.
 Yo no sé muchas cosas, es verdad,
 pero me han dormido con todos los cuentos...
 y sé todos los cuentos.

León Felipe [1950]**INTRODUCCIÓN**

El objetivo de esta investigación doctoral consiste en analizar las consecuencias de la reestructuración temporal del trabajo sobre la configuración de las identidades de los trabajadores.

Este objetivo surge como respuesta al modo, en mi opinión, insatisfactorio en que se han abordado las relaciones entre las transformaciones del trabajo y los cambios en las identidades de los trabajadores en las últimas décadas.

El temor por el vertiginoso e imparable incremento del desempleo¹ en las sociedades europeas y estadounidense en la segunda mitad de los setenta marcó el inicio del debate sobre el final del trabajo asalariado y sobre la idea de que el trabajo estaba perdiendo su centralidad como factor de integración en las redes de sociabilidad y como fuente de identidad colectiva e individual. Se trata de un debate que, desde entonces, ha ido apareciendo y desapareciendo del escenario del pensamiento sociológico dejando numerosas reflexiones acerca del origen del desempleo y acerca del futuro de las sociedades del trabajo y de los trabajadores (de la Garza, 1999; Ransome, 1999; Alonso, 2004; Wilson, 2004; Strangleman, 2007; Sanchís, 2008).

¹ La década de los setenta se inició con tasas de desempleo por debajo del 3-4%, lo que suponía técnicamente sociedades de pleno empleo. Al final de la década las tasas se habían duplicado en todos los países y en otros países, como España, casi se habían triplicado (11,12% en 1980). Además, en el caso de España la cifra de desempleo creció hasta alcanzar niveles del 20% a mediados de la década de los ochenta, cifra en la que se estabilizó hasta mediados de los noventa (Eurostat).

Algunos de los principales sociólogos de diferentes sensibilidades políticas de finales de los años setenta y principios de los ochenta como Daniel Bell (1976), Claus Offe (1992) y André Gorz (1982), entre otros, buscaron una explicación a esos desconocidos niveles de desempleo y llegaron a una conclusión: las sociedades (y las identidades) basadas en el trabajo estaban llegando a su fin. Estos autores identificaron un proceso paralelo de desindustrialización y de terciarización de la economía. Según ellos, la externalización parcial del sector industrial hacia los países en desarrollo y la aplicación de las innovaciones tecnológicas a los procesos de producción industrial radicados en los países desarrollados habría dado lugar a una menor necesidad de mano de obra en los sectores industriales de los países desarrollados, la cual sería absorbida, aunque parcialmente, por un emergente sector servicios. En consecuencia, siguiendo a Bell y a Offe, esta progresiva terciarización de la actividad habría establecido una nueva división en los mercados de trabajo entre los trabajadores industriales y los trabajadores del sector servicios.

Para Offe (1992) la reestructuración del mercado de trabajo no sólo habría dado lugar a un nuevo tipo de trabajadores sino que además habría establecido una nueva forma de segmentación en su interior². Es decir, desde entonces, existiría un mercado primario formado por los trabajadores que aún mantendrían las condiciones de trabajo protegidas y garantizadas por el marco institucional del estado del bienestar y, por otro lado, existiría un mercado secundario formado por aquellos trabajadores que salieron de las primeras reconversiones industriales y por aquellos trabajadores que se incorporaban por primera vez al mercado de trabajo. Éstos vendrían a ocupar formas no estandarizadas de trabajo, más informales y más inseguras dando lugar a la proliferación de contrataciones temporales, contratos a tiempo parcial, horarios prolongados, irregulares y no sociales, y carreras discontinuas y horizontales...

Por otra parte, los procesos productivos también habrían entrado en un proceso de reestructuración que cada vez requería una menor cantidad de mano de obra y cuyo fin consistiría en mejorar la productividad flexibilizando todos los elementos de la cadena de producción y distribución, y fomentando el compromiso individual de los trabajadores (Gorz, 1982).

En resumen, la triple fuga del empleo en las sociedades europeas (externalización sector industrial, tecnologización procesos productivos, débil absorción del sector servicios) alimentó el discurso sobre el final de las sociedades del trabajo, lo que no era más que una forma contundente de reflexionar sobre el lugar del trabajo en la sociedad.

² Véase también Doeringer y Piore (1983) y Piore (1983).

Sin lugar a dudas, estas múltiples transformaciones del trabajo han contribuido a cambiar la experiencia individual y colectiva del trabajo y han obligado, por tanto, a preguntarse sobre el trabajo como elemento de estructuración de las relaciones sociales y como fuente de identidad colectiva e individual. No obstante, resulta problemático compartir algunos de los diagnósticos acerca de la nueva estructuración de la sociedad y acerca de las nuevas identidades de los trabajadores que emitieron algunos de estos autores.

Según Offe la terciarización de la economía habría dado lugar a una nueva estructura de clases puesto que, por un lado, el descenso del trabajo industrial habría contribuido a debilitar a la clase obrera y al movimiento sindical que se había formado en torno a ella y, por otro lado, el aumento del trabajo de servicios estaría favoreciendo la formación de una nueva clase media (Offe, 1992: 34). Para Touraine (1971), esto implicaría, además, que el movimiento obrero habría perdido su protagonismo en favor de los nuevos movimientos sociales (ecologismo, pacifismo, feminismo,...) que habrían desplazado la atención hacia otros conflictos que ahora se ubicarían en el centro de la sociedad y que estarían convirtiéndose en los ejes a través de los cuales las sociedades se estarían reestructurando. De esta reestructuración de las clases deducen que el trabajo dejaría de ser un factor relevante en la estructuración de la sociedad. Si bien se puede compartir lo primero, resulta imposible hacerlo con lo segundo.

El descentramiento social del trabajo y la consiguiente fragmentación de la clase obrera también habría debilitado la condición colectiva del trabajador (Bilbao, 1993) y, al hacerlo, habría alterado profundamente la experiencia colectiva e individual del trabajo. En consecuencia, el trabajo asalariado ya no serviría para dar sentido a la experiencia individual o colectiva ni, por tanto, para configurar las identidades de los trabajadores, sino que habría sido sustituido por otras narraciones distintas al trabajo y más individualizadas. Una vez más puede compartirse que la experiencia individual y colectiva del trabajo se haya transformado radicalmente sin la necesidad de compartir que ello suponga que el trabajo ya no posea un papel relevante en la configuración de las identidades de los trabajadores.

La idea del trabajo como fuente de identidad tiene una larga historia en las ciencias sociales. Thompson estudio cómo la idea del trabajo como fuente de identidad y de autorrealización personal y moral se fue desarrollando y difundiendo a lo largo del siglo XIX frente a la falta de disciplina de los trabajadores (Thompson, 1979). Además, la influencia del protestantismo fue decisiva en el desarrollo de una ética que convertía el trabajo en un deber y aplazaba las gratificaciones para el futuro (Weber, 2001). Por otra parte, la creciente homogenización del trabajo asalariado a lo largo de la industrialización

contribuyó a forjar unos vínculos estables entre los obreros quienes, al movilizarse políticamente, desarrollarían una identidad colectiva de clase (Mann, 1997). Posteriormente, el desarrollo de un estado social y del estado del bienestar, parcialmente fruto de tales movilizaciones, vendría a consolidar la identidad de clase de los trabajadores hasta la crisis de los setenta.

Los diagnósticos de los sociólogos de finales de los años setenta (Bell, Gorz, Touraine, Offe) partían del presupuesto de que las sociedades modernas habían funcionado hasta entonces de acuerdo a la lógica del trabajo. Una vez que la supuestamente homogénea y unitaria organización del trabajo empezara a desmoronarse también lo haría el conjunto de la sociedad y con ellas las identidades de los trabajadores. Sostenían, por tanto, que los cambios producidos en el mundo del trabajo se tradujeron automáticamente en transformaciones *en bloque* de las identidades de los trabajadores. Así, pues, la fragmentación de los procesos productivos y de los mercados de trabajo habrían erosionado el tejido social sobre el que se levantaban las identidades de clase (individualización) y habrían sustituido el trabajo por otras narraciones como el consumo como fuente de identidad, consumando así una transición hacia una sociedad post-materialista.

Este argumento ha sido ampliamente compartido por algunos de los sociólogos más reputados de los años noventa (Beck, Giddens, Bauman, Sennett, entre otros). La diferencia entre ellos radica en su postura frente a la individualización. Por un lado, Beck y Giddens, entre otros, sostienen que la transformación del mundo del trabajo y de las sociedades en su conjunto va a permitir a los individuos emanciparse de sus antiguos vínculos sociales y narraciones y, en consecuencia, construir una identidad a partir de referencias libremente elegidas entre las que el trabajo va a tener un lugar residual. Por otro lado, Bauman y Sennett, entre otros, sostienen las identidades que los individuos se ven forzados a construir bajo las nuevas condiciones laborales, políticas y sociales están condenadas al fracaso ante la ausencia de unas redes sociales estables.

Resulta paradójico que estos sociólogos se hayan apropiado de la idea del cuestionamiento de la centralidad social e identitaria del trabajo en un contexto de imparable crecimiento del empleo (aunque de menor calidad) en todos los países de la OCDE que ha llevado las tasas de empleo a máximos históricos (Wilson, 2004) y en un contexto en el que la inestabilidad e inseguridad del empleo de menor calidad que se ha creado en las últimas décadas ha hecho que los trabajadores estén cada vez más preocupados por su trabajo o por dejar de tenerlo³.

³ Tal y como nos recuerda cada Barómetro del CIS, el desempleo lleva décadas siendo percibido como uno de los principales problemas.

Otras críticas que han recibido estos sociólogos han incidido en su falta de rigor histórico y, en consecuencia, han cuestionado el supuesto de que durante un periodo histórico determinado (desde finales del XIX hasta años setenta del siglo XX) la homogeneización del trabajo asalariado se hubiera extendido por todos los segmentos de la sociedad (Wagner, 1997; Díez, 2001) y el supuesto de que, durante este mismo periodo, las identidades se hubieran forjado prioritariamente e incluso exclusivamente a partir del trabajo (du Gay, 2007). Por otra parte, esta forma de concebir las identidades de clase presuponían una rígida división del trabajo basada en la asunción de los roles tradicionales de género por los que el hombre se dedicaba al trabajo y la mujer al hogar.

Se trata de una visión histórica que está estrechamente vinculada con la forma en que estos diagnósticos conciben los cambios en el trabajo y en las identidades. Estos diagnósticos conciben los cambios como sinónimo de fragmentación o de desaparición⁴. Dicho de otra forma, consideran que existía una organización social del trabajo unitaria, compacta y homogénea que habría dado lugar a identidades de clase igualmente unitarias y homogéneas basadas en el trabajo. En un momento dado, continúa ese argumento, la organización social del trabajo habría estallado en mil pedazos y habría arrastrado consigo a las identidades colectivas basadas en el trabajo.

Aunque sea cierto que los procesos productivos y los mercados de trabajo hayan cambiado significativamente y que hayan transformado radicalmente la experiencia individual y colectiva del trabajo, resulta difícilmente sostenible que hayan cambiado de esa manera (fragmentándose o desapareciendo), que lo hayan hecho en su conjunto (y no, por ejemplo, tan sólo en alguno de sus aspectos, manteniéndose otros inalterables) y que lo hayan hecho del mismo modo en todas partes y en todos los segmentos sociales.

Las metáforas de la fragmentación y de la desaparición para dar cuenta de los cambios sociales resultan, por tanto, muy limitadas⁵. De ahí que nosotros nos inclinemos por subrayar que cuando los fenómenos sociales (como el trabajo o las identidades) cambian no se fragmentan o desaparecen sino que diversifican o multiplican sus formas (Ramos, 2007c) y, del mismo modo, se multiplican las referencias identitarias.

Nosotros proponemos analizar estos cambios desde la perspectiva de la temporalidad puesto que ello nos permitirá identificar los numerosos aspectos del trabajo

⁴ Sobre la estética de la desaparición como visión predominante de las concepciones contemporáneas del cambio, véase Ramos (2007c).

⁵ La metáfora de la ruptura para comprender los cambios da a entender que existía previamente algo unitario, entero y sin fisuras que por determinadas razones se habría empezado a agrietar hasta perder la supuesta unidad inicial. Por su parte, la metáfora de la desaparición también resulta problemática puesto que da a entender que antes había algo y ahora no hay nada. En resumen, las realidades que observamos cada día o son ruinas, restos de un naufragio, o son la representación del vacío (moral, político, cultural, social).

y de las identidades. En consecuencia, la descomposición del trabajo (procesos productivos y mercados de trabajo) y de las identidades en sus principales aspectos temporales nos permitirá distinguir qué y cómo han cambiado.

Por un lado, el trabajo posee una compleja estructura temporal en la que se puede distinguir entre aspectos cuantitativos y aspectos cualitativos. Los aspectos cuantitativos se refieren a la duración, la distribución, la frecuencia, el ritmo y la secuencia de las diferentes dimensiones del trabajo: la relación contractual laboral, la jornada laboral y la vida laboral (Prieto y Ramos, 1999). Por su parte, los aspectos cualitativos del tiempo de trabajo hacen referencia a los horizontes laborales de los trabajadores, esto es, al modo en que conciben su pasado y su futuro laboral así como la relación (de continuidad o de discontinuidad) entre ambos. Además, el tiempo de trabajo no sólo posee una compleja estructura sino que se halla en permanente conflicto con otros tiempos sociales dando lugar a la aparición de múltiples estrategias individuales y colectivas de coordinación. Por otro lado, la propia identidad también posee una compleja estructura temporal igualmente formada por aspectos cuantitativos, que se refieren a horarios, calendarios, etc.... y por aspectos cualitativos, que se refieren a los planes, recuerdos, expectativas, etc....

No obstante, me apresuro a aclarar que el objetivo de esta investigación no es comparar cómo eran los aspectos temporales del trabajo y los de las identidades antes y cómo son ahora. Sostengo que lo relevante a la hora de dar cuenta de las identidades de los trabajadores es el modo en que éstos conciben su pasado y su futuro desde su experiencia del presente. En otras palabras, lo relevante, en términos identitarios, no es lo que pasó y lo que pasará sino el modo en que los trabajadores seleccionan y conectan los acontecimientos del pasado con aquellos acontecimientos que esperan y desean que ocurran (Gergen, 1996). En ese caso, para dar cuenta de las identidades de los trabajadores es necesario prestar atención a las narraciones por medio de las cuales organizan los diversos acontecimientos. Por tanto, sostenemos que las identidades son narrativas en el sentido de que la organización de los diferentes aspectos temporales de la experiencia laboral se realiza a través de la configuración de una narración.

Nuestra primera hipótesis es que los tiempos de trabajo han entrado en un proceso de diversificación que ha dado lugar a la coexistencia de tres modelos de organización de los tiempos de trabajo (clásico, flexible moderado y flexible extremo). Esto nos permitirá demostrar que los marcos y los horizontes temporales del trabajo no se han fragmentado o desaparecido sino que se han diversificado, transformando así radicalmente la experiencia individual y colectiva del trabajo. Y, por otro lado, nos permitirá demostrar que *el trabajo importa* (Bolton y Houlihan, 2008), esto es, que el tiempo de trabajo ocupa un lugar

predominante o *pivote*⁶ en la estructura temporal de la sociedad, lo que no significa afirmar que el trabajo esté en el centro ni que siquiera pueda existir un centro.

Nuestra segunda hipótesis es que en cada uno de los modelos de organización de los tiempos de trabajo varía la experiencia individual y colectiva del trabajo y, por tanto, se fomenta la configuración de un tipo distinto de identidad narrativa de los trabajadores. En vez de afirmar que unas determinadas condiciones de trabajo dan lugar automáticamente a unas identidades colectivas basadas en el trabajo y que otras condiciones de trabajo dan lugar también automáticamente a otras identidades individualizadas basadas en algo distinto al trabajo, nosotros nos proponemos explorar las múltiples narraciones que elaboran los trabajadores dentro de cada modelo para organizar los aspectos temporales de su experiencia laboral.

Para poner a prueba ambas hipótesis, nos proponemos, por un lado, analizar la reestructuración temporal del trabajo en el contexto español en las últimas décadas y, por otro lado, analizar el proceso de configuración de las identidades narrativas de tres grupos de trabajadores correspondientes a cada uno de los tres modelos mencionados⁷.

Antes de continuar es necesario realizar alguna aclaración acerca del propio marco temporal de esta investigación. Nuestro análisis de la reestructuración temporal del trabajo en el contexto español abarca desde mediados de los setenta hasta 2007. Este periodo temporal se encuentra deliberadamente poco definido por uno de sus extremos debido a que pretendemos rescatar algunos indicadores que nos permitan describir el mercado de trabajo antes de que se produjera la crisis de los setenta. Un problema al que nos enfrentamos es la ausencia de estadísticas fiables antes del 1976⁸ y la ausencia de

⁶ Provonost (1989) y Prieto, Ramos y Callejo (2008) utilizan esta expresión para dar cuenta de la relevancia del trabajo en la estructuración de lo social sin pretender dotarle de ningún tipo de preferencia explicativa o vertebradora de lo social.

⁷ Esta investigación doctoral surge de una investigación sobre los tiempos de trabajo en la que se analizaba el desarrollo de nuevas estrategias de conciliación ante la doble transformación de los tiempos de trabajo y de los roles de género. Se trata de un proyecto que fue financiado por la Agencia de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico, ref.- SEC201-1480 del Ministerio de Ciencia y Tecnología en España y cuyo título era: **“Tiempo de trabajo negociado y temporalidades sociales vividas en el marco de las transformaciones en curso de la norma temporal del empleo: convergencias y conflictos”** Fue dirigido por Carlos Prieto Rodríguez (UCM) y el equipo de investigadores estaba compuesto por Ramón Ramos Torre (UCM), Javier Callejo (UNED), Ricardo Morón Prieto (UAM), Jorge Lago (UCM) y Pablo Meseguer (UCM). Algunos de los resultados de la investigación han aparecido en Prieto (ed) (2007) y en Prieto, Ramos y Callejo (eds) (2008). Esta misma tesis puede considerarse como un resultado más de dicha investigación en la medida que utiliza parte del material empírico en ella producido con la intención de poner en relación las nuevas estrategias de articulación de los tiempos sociales con el proceso de configuración de la identidad de los trabajadores.

⁸ Es la fecha a partir de la cual hay datos disponibles en el INE para el mercado de trabajo. En todo caso, se trata de una fecha en la que, a juzgar por los datos de desempleo, la crisis aún no había mostrado su peor cara.

datos sobre temporalidad y parcialidad previos a mediados de los ochenta⁹. Por otra parte, la serie temporal finaliza en 2007 puesto que pretendemos neutralizar los potenciales efectos que el rápido incremento del desempleo provocado por la crisis del 2008¹⁰ pueda haber tenido sobre la estructuración temporal del mercado de trabajo¹¹ y, en consecuencia, sobre la experiencia temporal y sobre la configuración de las identidades narrativas.

Las entrevistas fueron realizadas entre 2004 y 2005 por lo que incluir datos sobre la evolución posterior de los tiempos de trabajo posteriores podría generar confusión. Se trataría de describir rasgos de una estructura temporal del trabajo que los trabajadores no han experimentado. El hecho de que la serie temporal alcance hasta 2007 no supone un problema puesto que no se registran variaciones significativas con respecto al periodo en el que se realizaron las entrevistas. Todo lo contrario de lo que ocurre con los datos de 2008. Podría sugerirse que los datos sobre el pasado también se encuentran fuera del periodo de 2004 a 2005 pero la diferencia radica en que se trata de un pasado que ha sido experimentado o vivido de una forma directa o indirecta.

Por otra parte, el hecho de detenernos en el año 2007 no altera la descripción del paulatino proceso de configuración de la estructura temporal del trabajo en España. La crisis económica iniciada en el segundo trimestre de 2008 no hará, en nuestra opinión, más que radicalizar dramáticamente los rasgos más sobresalientes de la estructura temporal del trabajo en España: temporalidad y discontinuidad en la contratación, horarios más largos y más irregulares y carreras profesionales más discontinuas, horizontales e inestables.

Antes de acometer las tareas propuestas, el **CAPÍTULO 1** se dedica a explorar las principales aportaciones sociológicas sobre la relación entre los tiempos de trabajo y las identidades. Para superar las limitaciones de estos enfoques y para tratar de demostrar el alcance de nuestras hipótesis, la primera parte se dedica a aclarar el concepto de tiempo de trabajo (cap. 2 y 3) con el fin de estudiar cómo han cambiando sus diversos aspectos en el contexto español de las últimas décadas (cap. 4). Por otro lado, la segunda parte se dedica a explorar el modo en las narraciones contribuyen a constituir las identidades para proponer que las identidades son el resultado de la organización de los diversos aspectos

⁹ De hecho el INE no empezó a contabilizar la temporalidad y la parcialidad hasta mediados de los ochenta, hecho ya de por sí lo suficientemente significativo.

¹⁰ En el II trimestre del 2007 se registró la tasa de desempleo más baja desde principios de los setenta, un 7,95%. Tan sólo dos años después, en el II trimestre de 2009 ya alcanzaba un 17,92%, lo que ha supuesto un ritmo de destrucción de empleo tanto o más intenso que el que se produjo entre 1976 y 1984, que pasó de un 4,41% en el III trimestre de 1976 a un 21,08% en el IV trimestre de 1984.

¹¹ Por ejemplo, la reducción drástica de la temporalidad del 31,8% en el II trimestre del 2007 al 25,2% en el II trimestre del 2009 así como el más que probable incremento de las horas semanales de trabajo pueden considerarse como dos medidas complementarias de ajuste del mercado laboral a la crisis

temporales de la experiencia por medio de la configuración de narraciones (cap. 5), y se dedica también a dar cuenta de las nuevas experiencias temporales del trabajo en los actuales contextos laborales (cap. 6). Y, por último, previa aclaración de la estrategia metodológica seguida (cap. 7), la tercera parte se ocupa de analizar las narraciones a las que los trabajadores recurren en el proceso de configuración de sus identidades narrativas (cap. 8, 9 y 10).

Con respecto a la **PRIMERA PARTE**, el **CAPÍTULO 2** pretende aclarar el concepto de tiempo de trabajo con el fin de mostrar su pluralidad. Tras hacer una breve revisión sobre el modo en que se ha abordado el problema del tiempo en la sociología, se da cuenta de la doble pluralidad del tiempo y de las principales metáforas por medio de las cuales “el tiempo se hace notar” para, finalmente, mostrar la pluralidad de los tiempos de trabajo y sus relaciones con el resto de los tiempos sociales.

El **CAPÍTULO 3** pretende dar cuenta de los presupuestos temporales implícitos en las diferentes perspectivas sobre los procesos productivos y de los mercados de trabajo. Por un lado, se han señalado aquellos aspectos temporales que son propios de los procesos productivos y aquellos que lo son del mercado de trabajo. Por otro lado, se ha mostrado que los diferentes enfoques sobre los procesos productivos y los diferentes enfoques del mercado de trabajo han mantenido inalterables una serie de presupuestos temporales en sus propuestas de organización del tiempo de trabajo en cada uno de sus respectivos ámbitos. Para todos ellos, el tiempo es una entidad abstracta compuesta de unidades equivalentes, homogéneas e intercambiables de ahí que propongan una gestión muy racionalizada del tiempo.

Una vez que hemos dado cuenta de la pluralidad de los aspectos temporales del trabajo y una vez que hemos advertido de los presupuestos temporales que han sostenido los diversos enfoques que han estudiado los cambios en el trabajo, el **CAPÍTULO 4** se propone analizar el proceso de transformación de los tiempos de trabajo en España en las últimas décadas. Nuestra hipótesis es que se ha producido no una fragmentación o disolución de la estructura temporal del trabajo sino una diversificación de los tiempos de los procesos productivos (mayor autonomía, mayor intensidad, mayor esfuerzo de coordinación entre elementos más heterogéneos y dispersos geográficamente), de los tiempos del mercado de trabajo (de las contrataciones, de los horarios, de las carreras y de los horizontes) así como de sus relaciones con el resto de los tiempos sociales dando lugar a la coexistencia de tres modelos de organización de los tiempos de trabajo (clásico, flexible moderado y flexible extremo).

La **SEGUNDA PARTE** se dedica a explorar el modo en que los procesos de configuración de la identidad estructuran las experiencias temporales del trabajo a las que

dan lugar los mencionados modelos de organización de los tiempos de trabajo. Tras realizar una breve revisión del debate sobre las identidades, el **CAPÍTULO 5** propone una concepción narrativa de la identidad basándose en las aportaciones de Ricoeur (1995). Entendemos la identidad como la organización de los diversos aspectos temporales de la experiencia por medio del proceso de configuración de una narración. En consecuencia, sostenemos que la identidad es una *identidad narrativa* en la medida en que la identidad del personaje surge al mismo tiempo y con las mismas dificultades que la unidad de la historia narrada (Ricoeur, 1996: 146-7). En otras palabras, somos la historia que contamos de nosotros mismos.

Dicha comprensión de la identidad nos permite distinguir entre diferentes tipos de identidad narrativa no sólo por el contenido de cada narración sino también por su estructuración interna, esto es, su trama. Así, pues, siguiendo a Frye (1957), White (1992), Ricoeur (1995), Gergen (1996) y Ramos (1993) se distinguen cuatro tipos de tramas narrativas según el tipo de relación que la narración establece entre las intenciones y los acontecimientos: romance, comedia, tragedia y sátira.

Evidentemente, no es nuestra intención reducir la riqueza narrativa de una sociedad a una tipología tan escueta. Las categorías analíticas no pretenden reproducir la realidad sino simplificar su complejidad para hacerla inteligible y comprensible. En nuestro caso, estas tramas son significativas porque delimitan el tipo de relación que los individuos establecen por medio de sus narraciones entre el tiempo de sus vidas y el tiempo del mundo.

Por otra parte, tampoco resulta posible para los individuos reunir todos los episodios de sus vidas, que transcurren en diferentes contextos, en una unidad narrativa que les otorgue un sentido unívoco a todos ellos. Pronto se descubre que un relato unitario se agrieta, se dilata, se difumina... es incapaz de contener todo lo que uno hizo, todo lo que pasó y todo lo que queda por venir y, en consecuencia, no basta con una sola historia para contar sus vidas. En consecuencia, ningún relato, entre ellos el trabajo pero también la clase, la nación o el género, puede acaparar por sí solo el proceso de configuración de la identidad. Esto quiere decir que la ruptura de la linealidad en la narración, la ruptura narrativa, la emergencia de relatos fragmentarios de la experiencia puede interpretarse como la necesidad de recurrir a múltiples historias para contar una vida. No supone, por tanto, el colapso de toda narración y de todo sentido, sino que supone darse cuenta de que una historia no es suficiente.

La necesidad de recurrir a múltiples narraciones para contar una vida viene dada porque los individuos habitan diversos contextos en los que existe una heterogénea pluralidad de referencias. Gergen aconseja abandonar el supuesto de que las identidades

se articulan en torno a un único y verdadero núcleo (1996: 250). La demanda de una narración coherente y estable que articule la identidad no es más que una posibilidad y, en todo caso, se trata de una forma narrativa histórica y socio-culturalmente contingente (ídem: 254). En ese caso, resulta razonable preguntarse por la pluralidad narrativa que articulan las identidades, una doble pluralidad en la medida en que se refiere, por un lado, a la pluralidad de metas o fines y, por otro lado, a la pluralidad de las formas narrativas. En cuanto a la pluralidad de metas o propósitos podrían señalarse todos aquellos que tienen que ver con las múltiples facetas de la vida, sin embargo, nosotros nos limitaremos a señalar los propósitos que hacen referencia a los tres aspectos temporales del trabajo: conseguir un contrato indefinido, conseguir un buen horario y conseguir una carrera ascendente. Obviamente, estos fines se entrelazan con otros fines de la vida personal (emancipación, pareja, hijos,...). El entrelazamiento de las metas y los conflictos que ello va a generar puede considerarse como una de las manifestaciones posibles de los conflictos sobre la centralidad del tiempo de trabajo en las identidades narrativas de los trabajadores. Además, la pluralidad de fines va a permitir comprender el modo en que se conectan los acontecimientos en diferentes planos temporales, esto es, el modo en que se conecta el pasado, el presente y el futuro, por un lado, y por otro, el modo en que se compatibilizan en el presente de la vida cotidiana los diferentes tiempos sociales.

Por otra parte, en cuanto a la pluralidad de las formas narrativas, las narraciones no tienen por qué enlazar los acontecimientos de acuerdo con una secuencia lineal que se dirige desde un principio hasta un final. Las diferentes tramas que ya hemos mencionado dan cuenta de ello. Las narraciones pueden incluir interrupciones provisionales del curso de la acción que se encaminan hacia el fin deseado o no, puede incluir aceleraciones o ralentizaciones de la acción, giros inesperados de los acontecimientos... Todas estas variaciones posibles en la dirección y el ritmo de la narración son las que generan tensiones narrativas y momentos dramáticos, tensiones y momentos que dejan una huella indeleble en la constitución de la identidad.

Lo que hay que subrayar es que nadie cuenta su vida con una sola de estas historias y que las identidades de los trabajadores van a estar compuestas por una combinación variable de estas historias por medio de la cual establecerá una organización de los planos temporales de su experiencia. Esta variabilidad de las historias no es, sin embargo, infinita sino que está limitada por las estructuras narrativas disponibles, que orientan la selección de finalidad, de los acontecimientos y su ordenamiento, pero también está limitada por el contexto social. Como ya hemos señalado, en cada modelo de organización de los tiempos de trabajo va a predominar una de las tramas narrativas, pero dentro de cada uno de los modelos también hay variaciones según el sexo, edad y

situación familiar. La cuestión es que no todos cuentan las mismas historias, ni las cuentan igual. La posición social (género, edad, situación familiar, condiciones temporales del trabajo) y la trayectoria profesional condicionan decisivamente las historias que uno es capaz de contar y la forma en que uno las cuenta. Al indagar en las narraciones, el objetivo consiste en reflejar las diferencias en las metas que se plantean unos y otros, en el horizonte temporal en el que se ubican tales metas (corto o largo plazo), y en las tramas narrativas a las que recurren cada uno de los segmentos¹².

Por otra parte, el *trabajo narrativo* que constituye la identidad no sólo se refiere al que realizan los individuos sino también al que realizan las instituciones de ahí que, a partir de las aportaciones de Foucault (1991, 2005a, 2005b), la última sección se dedique a explorar el modo en que las instancias de autoridad participan en la constitución de la identidad.

El **CAPÍTULO 6** se dedica, por un lado, a explorar las experiencias temporales del trabajo que van a contenerse y estructurarse en el interior de las narraciones para constituir las identidades narrativas y, por otro lado, estudia las narraciones por medio de las cuales las principales instituciones del mundo del trabajo pretenden estructurar temporalmente el ámbito en el que se desenvuelven los trabajadores.

La **TERCERA PARTE** se propone analizar los casos de varios grupos de trabajadores con el fin de estudiar las diversas narraciones que elaboran para organizar los diversos aspectos temporales de su experiencia laboral y las identidades narrativas que se constituyen. Nuestra hipótesis consistía en que cada uno de esos modelos fomenta un determinado grado de confianza en las expectativas acerca del comportamiento de los aspectos temporales del trabajo. En consecuencia, cada modelo de organización de los tiempos de trabajo fomenta que los trabajadores configuren distintos tipos de identidad narrativa. Creemos que el análisis de las entrevistas de trabajadores de cada uno de los modelos así lo confirman. Se han distinguido cuatro identidades narrativas (identidades narrativas de progreso, de fortuna, de frustración, y del absurdo) que se corresponden con las tramas que hemos mencionado, las cuales predominan en cada uno de los modelos de organización de los tiempos de trabajo.

La tercera parte se abre con el **CAPÍTULO 7** en el que se aclaran los objetivos y las hipótesis de la investigación así como la estrategia metodológica que se ha seguido y las técnicas que se han utilizado.

El **CAPÍTULO 8** se ocupa de analizar las narraciones de los trabajadores de la empresa de refinería R, cuyas las condiciones temporales responden al modelo clásico:

¹² En este sentido los estudios de Gergen (1996) sobre los adolescentes y los mayores son esclarecedores

contratación indefinida, horario regular y carrera laboral regulada por convenio. En la Refinería R el grado de confianza de las expectativas sobre la contratación, los horarios y la carrera alcanza su punto más elevado y, en consecuencia, predominan las *identidades narrativas de progreso* tanto para hombres y mujeres. La única fuente de incertidumbre procede de los horarios de turnos que, aunque se conocen con la suficiente antelación como para poder planificar, dificulta las estrategias de conciliación entre aquellos que tienen hijos.

El **CAPÍTULO 9** analiza las narraciones de los trabajadores de la entidad financiera B, en la que pueden distinguirse dos tipos de trabajadores. Los administrativos, cuyas condiciones temporales del trabajo se organizan con arreglo al modelo clásico y, en consecuencia, configuran una *identidad narrativa de progreso*. Por su parte, las condiciones temporales de los técnicos se organizan con arreglo al modelo flexible moderado en el que el grado de confianza de las expectativas se mantiene para la contratación pero no para la carrera y los horarios. La fuente de incertidumbre procede en este caso de la organización de la carrera profesional, puesto que los técnicos entran en un proceso de promoción para el que no hay criterios claros y en el que la condición indispensable es prolongar la jornada diaria indefinidamente. Entre los técnicos predominan las *identidades narrativas de frustración* puesto que por uno u otro motivo todos los trabajadores han sido prematuramente expulsados de la carrera promocional y se han visto obligados a abandonar los planes pergeñados en el pasado. Las mujeres han sido expulsadas por cuestionar la disponibilidad temporal exigida por la empresa al plantear reducir su jornada tras la maternidad. Los hombres que por ese u otro motivo han reducido su jornada también han sido expulsados. Entre los hombres y las mujeres mayores de 40 años las identidades narrativas de frustración adquieren un tinte algo más trágico puesto que la empresa les relega a puestos de menor responsabilidad o directamente se deshace de ellos a través de las prejubilaciones, lo que implica poner en cuestión todo el pasado dedicado a la empresa.

Y, para terminar, el **CAPÍTULO 10** se dedica a analizar las narraciones de las trabajadoras de los hipermercados C en los que también hay dos tipos de trabajadoras. Por un lado, las condiciones temporales de las trabajadoras fijas se organizan de una manera parecida a la que corresponde al modelo clásico: contratación a indefinida pero a tiempo parcial, horarios regulares pero variables y no sociales y sin posibilidad de promoción. Las trabajadoras fijas desarrollan una *identidad narrativa de progreso* puesto que el grado de confianza tanto de la contratación como de los horarios es elevado. Para ellas la contratación a tiempo parcial no supone ningún problema sino todo lo contrario, puesto que representa la mejor forma de cumplir con su principal objetivo que consiste en

complementar los ingresos del hogar con un trabajo que sea compatible con la realización de las tareas del hogar cuya responsabilidad asumen por completo. Por otro lado, las condiciones temporales de las trabajadoras temporales se organizan de acuerdo con el modelo flexible extremo puesto que la contratación es temporal con escasas opciones de conversión en indefinido, el horario es variable, no social y comunicado sin la antelación suficiente y las posibilidades de desarrollo profesional son inexistentes. El grado de confianza de las expectativas sobre las contrataciones, horarios y carrera alcanza aquí su punto más bajo y, en consecuencia, predominan las *identidades narrativas del absurdo* puesto que el comportamiento de las contrataciones y de los horarios escapa a la comprensión de las trabajadoras y frente al que ellas saben que hagan lo hagan tienen pocas posibilidades de conseguir lo que desean: estabilizar su situación laboral.

CAPÍTULO 1. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA IDENTIDAD EN LA TEORÍA SOCIAL CONTEMPORÁNEA

1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo se ocupará de realizar una revisión de los principales enfoques sociológicos contemporáneos sobre la relación entre el actual proceso de reorganización de los tiempos de trabajo y la configuración de las identidades. Cada uno de los autores concibe las transformaciones del trabajo y de la identidad como la manifestación de una nueva etapa en el proceso de modernización de las sociedades iniciado en el siglo XVIII. En consecuencia, sus interpretaciones sobre la modernidad van a resultar decisivas para comprender los cambios actuales.

La modernidad suele asociarse a las grandes transformaciones sociales que se consolidaron a lo largo del siglo XIX, aunque empezaron previamente sin poder ubicar con claridad un punto de inicio para cada una de las múltiples y solapadas transformaciones sociales. La industrialización, el desarrollo del capitalismo, la construcción de los estados-nación, la democratización, la urbanización, el desarrollo del conocimiento científico, la secularización,... Todos estos procesos de cambio ocurrieron de una manera simultánea aunque a ritmos distintos y de diferente forma en cada contexto regional y nacional, y se caracterizaban, principalmente, por responder al denominado *proyecto de la modernidad*¹³.

Desde sus albores, estos procesos han sido objeto de múltiples reflexiones e interpretaciones que Wagner (1997: 30) propone organizar en torno a dos tipos de descripción: el discurso de la liberación y el discurso del disciplinamiento¹⁴. El *discurso de la liberación* enfatiza la ruptura con el pasado y la apertura de un futuro de infinitas posibilidades para la autorrealización humana, esto es, para que los hombres dispongan de la capacidad de darse a sí mismos las reglas de su propia vida. Se trata, al menos, de una triple liberación. En primer lugar, una liberación política de las instituciones del Antiguo Régimen que dieron lugar al establecimiento del derecho de autodeterminación y de los

¹³ Para la reconstrucción de la modernidad y sus principales descripciones me he basado principalmente en Wagner (1997, 2001, 2008).

¹⁴ En la versión castellana (Herder, 1997: 30), se traduce como discurso del sometimiento a pesar de que en el subtítulo del libro se mantiene el original: libertad y disciplina. La versión inglesa (Routledge, 1994: 5) mantiene la traducción literal del alemán: *liberty and discipline*. A pesar de que el término disciplinamiento sea un neologismo que no existe en lengua castellana, preferimos mantenerlo puesto que remite a la idea de disciplinamiento de las instituciones y de las estructuras sociales cercanas a la tradición estructuralista y foucaultiana, muy valoradas, aunque de forma crítica, por Wagner.

derechos individuales. En segundo lugar, una liberación de los dogmas religiosos por medio del desarrollo de un tipo y un método de conocimiento que alcanzó otro tipo de verdades. Y, finalmente, una liberación de las actividades económicas de los controles y reglamentaciones de los Estados absolutistas. Esta triple liberación fomentaría la emergencia de un tipo de individuo cuya libertad de acción sería ilimitada en todas y cada una de las parcelas de la realidad social, una libertad que no admitiría ni autoridades, ni criterios ni reglas externas ajenas al propio deseo de autorrealización y autodeterminación individual.

Por su parte *el discurso del disciplinamiento* enfatiza las limitaciones que imponen las propias instituciones modernas (democracia, mercado, ciencia) y señala, por un lado, que no todos los individuos han tenido acceso a semejante libertad o capacidad de acción y, por otro lado, que las consecuencias de los múltiples procesos de transformación social dan lugar no sólo a una potencial liberación sino también a una creciente desigualdad social, a un desarraigo comunitario y a una profunda desorientación moral. La industrialización y el desarrollo de la economía de mercado darían lugar a la alienación, el desarrollo del Estado burocrático limitaría la capacidad de participación política y sometería a la realidad y a los individuos a un transcurrir monótono y rutinario, y, por último, el desarrollo del conocimiento científico y de las nuevas verdades no lograría calmar el desasosiego de un mundo sin certezas. En consecuencia, la modernidad podría llegar a extinguirse gracias a las consecuencias del desarrollo de sus instituciones y prácticas (Wagner, 1997: 34).

Wagner señala que la historia de la modernidad está marcada por la coexistencia de estos dos discursos. El problema, según Wagner, radica en que estos dos discursos se han mantenido con demasiada frecuencia separados y, en consecuencia, han predominado las descripciones unilaterales de la modernidad (Wagner, 1997: 16). La persistente contemporaneidad de los autores clásicos como Marx, Weber o Durkheim radica, precisamente, en su capacidad para atender a la doble naturaleza de la modernidad

Los autores, cuyas interpretaciones presentamos a continuación, son relevantes en la medida en que incorporan a sus descripciones de los procesos sociales su naturaleza ambivalente. No obstante, a pesar de mostrar los dos lados de la modernidad, estos autores no dudan en enfatizar una de ellas sin ser ciegos a la otra.

La atención por la ambivalencia resulta crucial tanto para la transformación de los tiempos de trabajo como de las identidades. Por ejemplo, la flexibilización de los tiempos de trabajo puede conducir a un incremento de la capacidad de acción y decisión de los trabajadores o, por el contrario, puede conducir a una mayor precariedad de las condiciones de trabajo si no fomenta la autonomía del trabajador. Por otra parte, se han

ampliado las posibilidades de construcción de las identidades aunque, al mismo tiempo, se han radicalizado los procesos de desarraigo.

Hay que aclarar que ninguno de los autores que se van a estudiar aquí toma como objeto principal de análisis el proceso de reorganización de los tiempos de trabajo, sino que más bien se trata de un campo temático al llegan para ensayar analíticamente sus hipótesis sobre los procesos de cambio en las sociedades modernas. Antes de iniciar el recorrido por sus propuestas, nos vamos a detener a realizar una breve y provisional aclaración de los conceptos básicos: identidad, tiempo de trabajo y el proceso de reorganización de los tiempos de trabajo.

Apoyándonos en Ricoeur (1995), entendemos la *identidad* como la configuración de una narración por medio de la cual los individuos organizan los diversos aspectos temporales de su experiencia¹⁵.

Siguiendo a Prieto y Ramos (1999), se entiende por *tiempos de trabajo*, en primer lugar, el tiempo de la relación contractual (o contrataciones), que hace referencia a la duración de la relación contractual laboral y a su distribución a lo largo del tiempo. En segundo lugar, el tiempo de trabajo también es el tiempo de la prestación laboral (u horarios y calendarios), que hace referencia a la duración diaria, semanal o anual de la jornada de trabajo, así como a su distribución. Y, por último, el tiempo de trabajo es el tiempo de la vida laboral (o trayectoria profesional), que hace referencia a la duración de la vida laboral y a su distribución a lo largo de la vida profesional¹⁶.

Por otra parte, en un importante artículo dentro del ámbito de los estudios sobre el tiempo de trabajo, Glennie y Thrift (1996) distinguen varias facetas del proceso de *reorganización de los tiempos de trabajo*: estandarización, regularización y coordinación. Por estandarización se refieren a la organización de los aspectos temporales del proceso de trabajo con el fin de que sean iguales entre sí. Es decir, se trata de homogeneizar las duraciones, las distribuciones y el ritmo de los horarios y de las carreras de los trabajadores. Por regularización se refieren a la organización de tales aspectos temporales dentro de una rutina repetitiva y estable. Es decir, se trata de la construcción de una secuencia regular, predecible y confiable para las actividades laborales. Y, finalmente, por coordinación se refieren al modo en que pretende encajar entre sí los hasta cierto punto homogéneos horarios y carreras de los trabajadores, y al modo en que se pretende

¹⁵ Los capítulos 5 y 6 se dedican a explorar sistemáticamente el concepto de identidad.

¹⁶ Los capítulos 2 y 3 se dedican a analizar el concepto de tiempo de trabajo y la forma en que se conciben sus transformaciones.

conectar sus respectivas secuencias más o menos rutinizadas o rutinarias o repetitivas (Glennie y Thrift, 1996: 284)¹⁷.

Estas facetas del proceso de reorganización de los tiempos de trabajo hacen referencia a lo que Adam denomina *control sobre el tiempo* a diferencia del control del tiempo (Adam, 1990: 110-112). El *control del tiempo* se refiere al control y difusión de alguna forma específica de concebir el tiempo. Así, según Adam (1990: 109), en las sociedades occidentales la conceptualización de un tiempo socialmente construido, el tiempo de los relojes y de los calendarios, como “el tiempo” mismo resulta decisivo para comprender la estructuración temporal de las diferentes prácticas y procesos sociales. Así por ejemplo, los monasterios benedictinos del siglo XIV, las primeras fábricas del XVIII, las escuelas, las prisiones, los ejércitos del XIX organizaban su funcionamiento interno de acuerdo con una férrea disciplina que establecía y asignaba un tiempo para cada actividad e integraba a ésta en una secuencia preestablecida. Ello era posible sólo si se compartía el presupuesto de que el tiempo es el tiempo de los relojes. Adam plantea que este presupuesto temporal impregna la mayoría de los estudios sociales sobre el tiempo y las tradiciones sociológicas de análisis sobre el tiempo.

En otras palabras, el análisis de la reorganización de los aspectos temporales de las prácticas laborales debe enfrentarse al menos a tres cuestiones. En primer lugar, debe enfrentarse al hecho de que toda forma de ordenar y de medir el tiempo (de los procesos) se basa en una forma específica de concebir el tiempo. Una forma de concebir el tiempo que puede implicar un mayor o menor grado de abstracción del tiempo de los procesos concretos. La campana, el reloj o el calendario representan algunos de los más importantes marcadores sociales a través de los que se abstraen los aspectos temporales de los procesos concretos para ordenarlos con arreglo a una secuencia regular y predecible. Ordenar consiste, pues, en descomponer un proceso o una actividad en múltiples tareas y en recomponerlo asignando una duración y un ritmo a cada tarea y una duración y un ritmo a cada secuencia en la que se integran las tareas. Pero para medir y establecer las duraciones de los procesos es necesario disponer de unidades temporales equivalentes de medida del tiempo. Así pues, por ejemplo, se puede decir que una jornada de trabajo dura ocho horas porque se dispone del marco abstracto y estandarizado que aporta el tiempo del reloj. Dentro de este marco temporal el tiempo se concibe como algo lineal y compuesto de unidades equivalentes, y como algo continuo, abierto e irreversible.

En segundo lugar, un análisis de la reorganización de los tiempos de trabajo debe tomar en consideración que toda forma de ordenar y de medir el tiempo representa un

¹⁷ El capítulo 4 se dedica a analizar el proceso de reestructuración de los tiempos de trabajo en el contexto español en las últimas décadas.

intento por coordinar o sincronizar las prácticas sociales dando lugar a una específica y plural estructura temporal de la sociedad (Lewis y Weigert, 1992). Es decir, se crea una secuencia, ritmos, rutinas, horizontes colectivos que entran en colisión con las temporalidades del resto de las prácticas sociales. Se trata, pues, de manipular la probabilidad de que unos acontecimientos ocurran en vez de otros y de que los acontecimientos que ocurran lo hagan con mayor rapidez o lentitud para sincronizarlos con otros acontecimientos cuyas secuencias ritmos también pueden ser manipulados.

Y en tercer lugar, se debe considerar que toda forma de ordenar y de medir el tiempo de los procesos manifiesta la antigua aspiración de control sobre el futuro. La aspiración de controlar racionalmente el devenir de los acontecimientos se apoya en la posibilidad de establecer un cálculo racional sobre el futuro por el que se pretende ordenar y programar los acontecimientos con arreglo a una secuencia predecible y calculable. La pretensión de alcanzar un control racional sobre el futuro se apoya a su vez en una forma de concebir el futuro como abierto, lineal e indefinidamente perfectible.

Proponemos organizar la exposición del resto del capítulo según la respuesta ofrecida a la *segunda crisis* de las instituciones modernas¹⁸ iniciada en la década de los setenta y consolidada en la de los ochenta. Las diferentes respuestas a esa crisis fueron construyéndose a lo largo de las décadas de los ochenta y los noventa y pueden agruparse en torno a tres tipos. La primera se caracteriza por su insistencia en el proyecto de la modernidad aunque de una manera doblemente reflexiva. Reflexiva en el sentido de que el proyecto de la modernidad incorpora a su núcleo las consecuencias perversas de su desarrollo poniendo en marcha nuevos mecanismos de control de los riesgos y de la incertidumbre, mecanismos basados en un aumento de la demanda de reflexividad y de iniciativa a los individuos. Por otra parte, se trata de una respuesta reflexiva en el sentido de que los presupuestos que informan el desarrollo del proyecto moderno están bajo permanente revisión. Ya no sería posible naturalizarlos o darlos por supuesto sino que necesariamente deben estar sujetos a revisión. Sería la respuesta dada por Giddens, Beck y Castells, a pesar de las diferencias entre ellos.

La segunda respuesta se caracteriza por su énfasis en la desvertebración de las instituciones que habían sustentado el proyecto moderno. Sus principales cabezas visibles serían Bauman y Sennett, para quienes la revitalización del proyecto moderno pasaría no por una mayor responsabilización de los individuos por medio del incremento de la reflexividad sino por un fortalecimiento de las instituciones sociales, políticas y

¹⁸ Wagner (1997) distingue entre la primera y la segunda crisis de la modernidad. La primera se habría iniciado en la década de los años 90 del siglo XIX y la segunda en la década de los setenta del siglo XX.

económicas propias de la modernidad y de las redes comunitarias que se habrían forjado alrededor de ellas.

La tercera respuesta es la asociada a los autores posmodernos (Baudrillard, Derrida, Lyotard, Foucault,...), quienes llevan al extremo la crítica de la descomposición de las instituciones modernas llegando a afirmar que la modernidad ha llegado a su fin puesto que los supuestos e instituciones sobre los que se articulaban son ahora insostenibles. Así pues todo intento de revitalización del proyecto moderno estaría abocado al fracaso puesto que no podría evitar la dramática aparición del lado oscuro de la modernidad. De manera que, más que revitalizar ese proyecto, los autores posmodernos, aunque de maneras muy distintas, vendrían a defender la libre proliferación de la diversidad de las formas sociales e individuales evitando todo intento de establecer un orden. De hecho, las formas sociales e individuales se caracterizarían por haber disuelto sus contornos llegando al extremo de la desaparición o de una absoluta fluidificación.

Las tres respuestas representan tres posturas distintas ante la ambivalencia de la modernidad. El lado oscuro de la modernidad volvió a aparecer en la década de los setenta para poner bajo sospecha una vez más las premisas y presupuestos del proyecto moderno. Una vez más se tomó conciencia de la artificialidad del orden¹⁹ y una vez más se inició una búsqueda de nuevas legitimaciones y presupuestos que fundaran el nuevo orden. La respuesta reflexiva no pierde de vista el lado oscuro de la modernidad pero se muestra optimista y confiada en la consecución de la cara positiva del proyecto moderno. Por su parte, la respuesta institucional o comunitaria enfatiza el lado oscuro de lo moderno y desconfía de las soluciones reflexivas. Si hay alguna esperanza de resucitar el proyecto moderno, vienen a decir, se basaría en la reforma de las instituciones y redes comunitarias previas. Por último, los posmodernos parecen renunciar por completo al

¹⁹ Para Bauman (2005), la modernidad es la época en la que se cobra conciencia de la artificialidad del orden social. Un orden que antes era vivido de una manera natural e incuestionada. El cuestionamiento del orden habría abierto una época de cuestionamiento y revisión de los supuestos que lo fundaban. Pero más importante, habría iniciado una búsqueda de nuevos supuestos y de nuevas legitimaciones para emprender de manera obsesiva la tarea de poner orden en el mundo. Un orden que ya no podía ser naturalizado. Para Bauman, el establecimiento de un orden fragmenta el mundo en dos partes (2005: 21). El lado amable y acogedor, aquel mundo límpido y transparente que se corresponde con las categorías, aquel dentro del cual los acontecimientos se comportan de una manera regular, previsible, calculable, aquel mundo alejado del caos de una existencia no racional, aquel en cuyo seno uno sabe cómo actuar y cómo calcular la probabilidad de que ocurra uno u otro acontecimiento, aquel que no encierra sorpresas, que promete emancipación, seguridad, sosiego y el acceso a un estado de perfección nunca antes soñado. Frente a ello, se alza el otro lado del mundo considerado como una amenaza en la modernidad. Es el lado oscuro y sobrecogedor, dónde reina el caos y “el hedor de la indeterminación y de lo impredecible” (2005: 26), dónde ejercen su dominio la arbitrariedad y el azar. Sin embargo, el lado oscuro, según Bauman, también nace de la obsesión por ordenar racionalmente la realidad. Desde el fin de la segunda guerra mundial hasta los setenta se habría consolidado una forma de ordenar el mundo que habría alcanzado un cierto grado de naturalización que se prolongó hasta los años setenta. Desde entonces, se habría iniciado una vez más un proceso de concienciación de la artificialidad del orden.

hechizo del proyecto moderno desembocando en una especie de nihilismo ciego a la ambivalencia.

2. LA MODERNIDAD REFLEXIVA

2.1. Anthony Giddens: La modernidad tardía y el proyecto reflexivo del yo

Para comprender el tipo de relación que Giddens establece entre los cambios en los tiempos de trabajo y la configuración de la identidad es preciso atender, por un lado, a su hipótesis sobre la modernidad²⁰ y, por otro lado, a su indagación sobre la identidad²¹. Tanto una como otra tienen su punto de partida en su teoría de la estructuración²² a través de la cual Giddens trató de revitalizar el papel del agente en los procesos de estructuración de la sociedad y, por tanto, en el dinamismo de las instituciones modernas (Giddens, 1998: 15-32).

La teoría de la estructuración viene a convertir el dualismo entre la estructura y la acción en una dualidad constitutiva de la vida social, esto es, que las estructuras son producidas y reproducidas por las acciones y que, al mismo tiempo, las acciones son habilitadas y restringidas por las estructuras (Giddens, 1998: 51-63). Con esto Giddens pretendía superar el enfoque “estructuralista” (procedente del funcionalismo y del marxismo) que negaba el papel del agente en la reproducción de la sociedad.

La idea principal es que la estructura se reproduce poniendo los recursos y los conocimientos necesarios a disposición de los agentes. Así pues, para que el agente se comporte como un miembro competente de la sociedad debe poseer un conjunto de conocimientos sobre la sociedad. Los tipos de conocimiento que Giddens distingue son una conciencia discursiva y una conciencia práctica. La primera se refiere a la capacidad de los agentes para comprender y expresar las razones de sus acciones. La segunda se refiere al conocimiento tácito y prediscursivo adquirido por medio de la incorporación

²⁰ Expuesta sobre todo en *Consecuencias sobre la modernidad* (1999)

²¹ Emprendida en *Modernidad e identidad del yo* (1995) y en menor medida en *La transformación de la intimidad* (1995). En esta última obra, Giddens trata de analizar el papel de la sexualidad y el amor en la construcción de la identidad del yo. Giddens toma como punto de partida la revolución sexual de los años sesenta. El movimiento feminista y los primeros colectivos de gays y lesbianas contribuyeron a abrir un nuevo territorio a la libertad y, en consecuencia, un nuevo territorio que el individuo habría de incorporar a su proyecto reflexivo del yo. El cuestionamiento de las identidades sexuales tradicionales suponía al mismo tiempo cuestionar las relaciones de poder que las sustentaban y, en consecuencia, abrir otra vía de emancipación personal.

²² Sintetizada en *La constitución de la sociedad* (1998) aunque elaborada desde sus anteriores obras como *Central Problems in Social Theory* (1979), *A Contemporary Critique of Historical Materialism Vol I Power, Property and the State* (1981) o *vol II. The nation state and violence* (1985)

prerreflexiva (no inconsciente) de las rutinas institucionales y estructurales. La conciencia discursiva y la conciencia práctica representan el carácter reflexivo y recursivo, respectivamente, de las acciones de los agentes que contribuyen a dinamizar y a reproducir las instituciones, las estructuras²³.

Pero, además, tanto la conciencia discursiva como la conciencia práctica contribuyen a constituir la identidad del sujeto (Giddens, 1995a: 51 y ss.). Giddens concibe la identidad del yo no como algo dado sino como algo que ha de ser creado y mantenido por medio de actividades reflexivas. Es decir, ser una persona supone controlar discursivamente las circunstancias de la acción, supone saber lo que uno hace y por qué lo hace. Sin embargo, la identidad del sujeto también se configura a través de la conciencia práctica. Se trata de un conocimiento tácito adquirido prerreflexivamente a través de la incorporación de las rutinas institucionales que ofrece un anclaje cognitivo y emotivo a la identidad (Giddens, 1995a: 52). Por tanto, el conjunto de las rutinas institucionales, la conciencia discursiva y la conciencia práctica ofrecen un sistema de seguridad ontológico que dota de continuidad a la identidad del sujeto (Giddens, 1995a: 66). El desdibujamiento de las rutinas de las instituciones modernas, entre ellas de la organización del trabajo, va a redefinir las condiciones bajo las cuales los individuos configuran sus identidades.

Según Giddens, los actuales cambios en los aspectos temporales de la organización de la producción y del trabajo se encontrarían ligados no a la ruptura de los principios de la modernidad sino más bien a su radicalización y extensión universal, más concretamente, a la radicalización y globalización de la industrialización de las sociedades modernas²⁴. Por otra parte Giddens, con la pretensión de superar el unilateralismo institucional de los clásicos²⁵, explica el dinamismo de las sociedades modernas tomando en consideración las complejas relaciones entre las que, a su juicio, son las cuatro principales dimensiones institucionales de la modernidad: el capitalismo, el industrialismo y la división del trabajo, los sistemas de vigilancia y control y el poder militar (Giddens, 1999: 63). Las fuentes de ese dinamismo se encuentran en tres rasgos de las instituciones modernas: el “distanciamiento” espacio temporal, los mecanismos de “desanclaje” y la reflexividad institucional.

En primer lugar, el distanciamiento entre el tiempo y el espacio se refiere a “los procesos por los que las sociedades se *estiran* a lo largo de mayores o menores intervalos

²³ Me he apoyado parcialmente en la reconstrucción de la teoría de la estructuración que hace García Selgas (1994: 111-140) desde un punto de vista metateórico.

²⁴ Para Giddens, las sociedades contemporáneas están atravesando “un periodo en el que las consecuencias de la modernidad se están radicalizando y universalizando” (1999: 17).

²⁵ En Marx el capitalismo, en Weber, el proceso de racionalización, en Durkheim, la complejidad de la división del trabajo ligada a la industrialización (1999: 23-4)

espacio temporales” (Giddens, 1981: 90) gracias principalmente a las nuevas tecnologías de información, de comunicación y de transporte. Así en las sociedades de la modernidad tardía las interacciones entre los agentes pueden compartir un mismo tiempo sin compartir necesariamente un mismo espacio. Un ejemplo muy manido es el de dos personas que pueden interactuar desde espacios distantes aunque en el mismo tiempo de la red. Sus habitaciones y sus relojes no delimitan espacio-temporalmente su interacción sino que esta se estira hacia las coordenadas espacio temporales que ofrece la red. Esta deslocalización supone, por tanto, una profunda alteración de las relaciones entre la presencia y la ausencia en los contextos de interacción. En segundo lugar, la operación de desanclaje es el prerrequisito necesario al estiramiento espacio temporal. Se refiere al “vaciamiento” del contenido local y tradicional de las relaciones sociales, esto es, a la extracción de las relaciones sociales de sus contextos locales de interacción para su posterior reorganización en intervalos espaciotemporales más extensos e indefinidos (Giddens, 1999: 32; 1993: 30). Giddens destaca dos tipos de mecanismos de desanclaje o “sistemas abstractos”. Por un lado, las señales simbólicas, que se refieren a los medios estandarizados de intercambio como, por ejemplo, el dinero, que permiten omitir los rasgos concretos de los agentes que participan en el intercambio (Giddens, 1999: 32-3). Por otro lado, los sistemas expertos, los cuales se refieren a los dispositivos y a los conocimientos técnicos especializados que llevan incorporados gran parte de las prácticas sociales (Giddens, 1999: 37). Por ejemplo, cuando se utiliza un ascensor se confía en los sistemas expertos que garantizan su funcionamiento adecuado. Los mecanismos de desanclaje “abstraen” las relaciones y los procesos de sus contextos concretos, inmediatos y locales de interacción y crean un marco espacio temporal “estirado”, homogéneo e impersonal en el que las relaciones sociales sólo pueden funcionar gracias a la confianza de los agentes en los sistemas expertos y en las señales simbólicas, cuya falibilidad siempre es limitada y provisional. Y, por último, la reflexividad institucional se refiere a la utilización del conocimiento producido sobre la vida social como elemento constitutivo de su propio dinamismo (Giddens, 1995a:30). La reflexividad tiene dos caras. Una consiste en que los agentes utilizan reflexivamente las categorías que proceden del conocimiento científico (incluyendo las ciencias sociales, psicoterapia, etc.) para organizar sus vidas (autorreflexividad). Y la otra cara implica el uso de tales conocimientos para establecer una determinada relación con respecto a las reglas y recursos que condicionan y limitan su agencia (reflexividad institucional) (Giddens, 1999: 27).

La reflexividad o circularidad del conocimiento social constituye, para Giddens, la principal fuente de ambivalencia de las sociedades modernas (Giddens, 1999: 143). Por

un lado, el aumento del conocimiento sobre la vida social puede aumentar el control sobre el devenir de la realidad social y sobre el curso de las acciones pero, al mismo tiempo, el aumento de conocimientos sobre la vida social hace que aumente la complejidad y disminuye la capacidad real sobre nuestras acciones. En consecuencia, la vida moderna parece “cabalgar en el *carro de Juggernaut*²⁶”. Así pues, en las sociedades modernas, la generalización de la razón no ha producido un mundo sujeto a nuestra predicción y control (Giddens, 1999: 142), sino un mundo cuyo futuro se encuentra abierto a oportunidades y a riesgos.

Bajo estas condiciones, en las que la transformación del espacio y del tiempo a través de los mecanismos de desanclaje ha liberado a la vida social de la dependencia de los preceptos de las autoridades tradicionales, aparece la reflexividad generalizada. Ésta se refiere al hecho de que la mayoría de los aspectos de la vida social están sometidos a revisión continua de acuerdo con la aparición de nuevos conocimientos científicos. Por tanto, la reflexividad socava la posibilidad de que cualquier conocimiento alcance una certeza definitiva (Giddens, 1995a: 33-4) y, en consecuencia, aboca a aceptar el riesgo inherente a los sistemas abstractos de la modernidad. En consecuencia, para Giddens, la modernidad es un orden postradicional en el que la seguridad de las tradiciones y de las costumbres no ha sido sustituida por la certidumbre del conocimiento racional (Giddens, 1995a: 11). Por el contrario, en las sociedades tardo-modernas se produce una renovación de las bases de la confianza y de la naturaleza y del origen del riesgo. Por un lado, la confianza de los agentes que intervienen en los contextos espacio-temporalmente “estirados” no se depositan en las autoridades tradicionales sino en la autoridad de los expertos (Giddens, 1999: 64, 123). Por su parte, el riesgo se deriva del hecho de que los mecanismos de predicción y control de los sistemas expertos son falibles y de que siempre se puede recurrir a una autoridad científica alternativa que defienda la hipótesis contraria (Giddens, 1995a: 44). Por tanto, aceptar el riesgo significa desarrollar una actitud de cálculo ya sea con respecto a qué experto merece más confianza o con respecto a un futuro abierto y contingente que podría deparar cambios ajenos tanto a las expectativas como a la capacidad de control (Giddens, 1995a: 43-45; 1994: 78).

En resumen, el dinamismo de las instituciones modernas ha provocado que las relaciones sociales se orienten de acuerdo no a sus tiempos propios ni a sus espacios concretos sino según un marco vacío y homogéneo representado por el tiempo del reloj. En el caso del desarrollo de la industrialización y de la división del trabajo se podrá

²⁶ Según explica el propio Giddens, “el ‘*carro de Juggernaut*’ se refiere a un mito hindú en el cual la imagen del dios bramánico Krichna solía ser sacada en procesión colocada sobre un carro cuyas ruedas aplastaban a los fieles que, de esta manera, se sacrificaban a la divinidad” (Giddens, 1999: 58 nota).

observar cómo las relaciones laborales se emanciparon de sus referencias naturales y vinieron a concentrarse en el espacio de la fábrica y a organizarse según el tiempo de reloj.

Giddens sostiene que el proceso de industrialización supuso la extracción de las prácticas laborales de los ritmos naturales del clima y de la tierra y de las comunidades locales caracterizadas por una elevada disponibilidad de presencia (Giddens, 1981: 136). La dependencia de los caprichos de la naturaleza suponía que las jornadas de trabajo eran muy variables. El mal tiempo o la lluvia podían interrumpir las tareas agrícolas, de construcción o el abastecimiento de materias primas por el bloqueo de los caminos. Por otro lado, la jornada semanal carecía de regularidad puesto que los trabajadores se tomaban algunos días de descanso sobre todo tras los periodos de actividad más intensos. Además, los trabajadores podían poseer varias ocupaciones por lo que los periodos anuales de trabajo respondían a la variable demanda de cada ocupación (Giddens, 1981: 137).

La fábrica y el reloj se convirtieron en los mecanismos que desanclaron las prácticas laborales preindustriales de sus contextos locales previos para reorganizarlas bajo sus abstractos marcos espacio-temporales. Desde finales del siglo XVII una buena parte de las actividades económicas se empezaron a concentrar en el espacio de la fábrica. La fábrica implicó la separación entre el hogar y el trabajo, lo cual significaba la reorganización espacio-temporal de las trayectorias cotidianas de los individuos (Giddens, 1981: 137). Se estableció así una clara ruptura entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. El tiempo de trabajo sería ahora susceptible de ser estandarizado y organizado de acuerdo con la lógica del tiempo del reloj y por tanto, empezaría a ser susceptible de ser valorado según la lógica de la mercancía, dando lugar a la mercantilización del tiempo. Para Giddens el tiempo del reloj posibilitó la mercantilización del trabajo y de los productos (Giddens, 1981: 134-5), puesto que el tiempo sólo podía comportarse como medio de intercambio y como valor de mercado si sus unidades eran abstractas, estandarizadas e invariables. Así pues para Giddens “el tiempo público y objetivo del reloj es la más pura expresión de la mercantilización del tiempo” (Giddens, 1981: 134). Pero la fábrica también significó la concentración en un mismo espacio de, al menos, dos tiempos: el tiempo de la producción y el tiempo de trabajo. Aunque Giddens no preste demasiada atención al tiempo de los procesos productivos, se puede deducir a partir de sus aportaciones que esta concentración geográfica de la producción permitió además una creciente estandarización de los procesos productivos y el establecimiento de una secuencia productiva regular y predecible. Por otra parte, en el interior de las fábricas, las prácticas laborales empezaron a someterse a la implacable disciplina del tiempo del reloj.

Se pretendía así estandarizar y regularizar las jornadas diarias, semanales y anuales con el fin de introducir un mayor grado de control y de predicción sobre el uso del tiempo de los trabajadores (Giddens, 1981: 138). Los vigilantes se encargaban de controlar y de obligar a los trabajadores para que ajustaran sus prácticas al ritmo del reloj. A pesar de la resistencia inicial de los trabajadores, la lógica del reloj fue penetrando en los hábitos hasta que según expresa Thompson gráficamente la segunda generación de trabajadores industriales ya no luchaba contra el reloj como había hecho la primera sino por limitar los horarios (Giddens, 1979: 279). En resumen, la fábrica y el reloj impusieron nuevas rutinas a la vida productiva: concentración geográfica de la producción y estandarización temporal del trabajo. Posteriormente se observará cómo el deterioro de estas rutinas del trabajo ha transformado las condiciones bajo las cuales los individuos son obligados a configurar una identidad coherente y duradera.

En la actualidad los procesos de reorganización de los tiempos de trabajo se vinculan a la fase de radicalización y a la globalización de la industrialización. Sostiene Giddens que en la actualidad se asiste a una redefinición “de la distribución mundial de la producción” (Giddens, 1999: 77) que supone la desindustrialización de las regiones de los países avanzados y la industrialización de nuevas regiones. La transformación de la geografía de la producción supone, al contrario que en la época de industrialización, la separación del tiempo de la producción y del tiempo de trabajo, lo cual sugiere que se podría estandarizar el tiempo de la producción y, a la vez, desestandarizar el tiempo de trabajo. Sin embargo Giddens no ahonda sobre la cuestión sino que se centra en analizar cómo la radicalización y globalización de la producción ha redefinido los márgenes de las sociedades nacionales obligándolas a plantearse cómo mantenerse unidas y delimitadas, es decir, el problema del orden. Giddens sugiere que el estado nacional ha visto cómo la mencionada globalización de la producción así como la aparición de instituciones supraestatales (ONU, UE, BM, FMI...) y de nuevos estados autónomos han debilitado su autonomía y han desbordado sus sistemas de protección social (Giddens, 1999: 75-6). Dentro de este contexto de desrutinización y reorganización espacio-temporal del trabajo y de la producción y, en general, del conjunto de las instituciones modernas, Giddens explora los cambios en la configuración de la identidad.

En resumen, la hipótesis de Giddens señala que la radicalización y la universalización de los rasgos institucionales preestablecidos de la modernidad debido al dinamismo aportado por los mecanismos de desanclaje, el distanciamiento espacio temporal y la reflexividad institucional han erosionado aún más la autoridad de las tradiciones y, en consecuencia, han transformado las condiciones bajo las cuales los individuos construyen sus identidades. Giddens sostiene que la época actual no es más

que una versión radicalizada y ampliada de las viejas tensiones entre la modernidad y la tradición²⁷. La modernidad, según Giddens, quebró el marco protector de la pequeña comunidad y tradición, sustituyéndolo por organizaciones más amplias e impersonales dentro de las cuales el individuo se siente despojado y solo en un mundo donde la seguridad personal ya no puede proceder del confesionario sino del psicoterapeuta (Giddens, 1995a: 58). De hecho, las trayectorias vitales de los individuos se encuentran organizadas en marcos institucionales que cambian con gran rapidez. El mundo moderno, dice Giddens, es un mundo desbocado por su extremado dinamismo institucional (Giddens, 1995a: 28). El carácter móvil y mutable de las instituciones modernas se refleja claramente en los cambios registrados en el mundo del trabajo. El actual proceso de reorganización del trabajo y de la producción estaría por tanto contribuyendo a redefinir nuevas trayectorias vitales y estaría dando lugar a la aparición de nuevos mecanismos y referencias para la construcción de la identidad.

Giddens no encuentra el contrapunto a la situación actual en la etapa de estabilidad institucional ligada a la era dorada del estado del bienestar sino en el mundo premoderno de las tradiciones y de las costumbres. Como se podrá observar más adelante, esta es una de las diferencias más notables con respecto a Beck, quien ofrece una descripción de la modernidad más cuidadosa y heterogénea en la que los procesos de individualización de la primera modernidad no son los mismos que los de la segunda modernidad²⁸. En consecuencia, según Giddens, vivir en una “sociedad postradicional” significa vivir sin el abrigo de las tradiciones y de las costumbres y con la incertidumbre inherente a los sistemas expertos. Bajo estas condiciones los individuos ya no pueden orientar y organizar sus vidas de acuerdo con los marcos de referencia previos de la autoridad y los preceptos de la tradición sino que ahora están obligados a elegir entre una pluralidad de opciones y posibilidades (Giddens, 1995a: 11). La obligación de elegir entre varias alternativas se realiza sin la seguridad de tomar la decisión correcta puesto que ya no existe un código moral externo en el que apoyarse sino que ha sido sustituido por el

²⁷ Llama la atención que Giddens establezca una dicotomía entre la identidad “tradicional” y la identidad “reflexiva” omitiendo absolutamente la etapa de la modernidad “temprana” en la que las identidades se encontraban prendidas del marco institucional del estado del bienestar. Su postura es clara: la modernidad tardía es una radicalización de la modernidad por tanto no tiene sentido contraponer una modernidad temprana a otra tardía sino la modernidad a la tradición. De esta forma evita hablar de la fragmentación de las instituciones modernas que suele conllevar la idea de la fragmentación del sujeto.

²⁸ La formación del individuo es un proceso que no ha sufrido cambios para Giddens, nada más que la radicalización de los procesos iniciados durante el siglo XIX. Por su parte Beck distingue entre varias formas o etapas del proceso de individualización ligadas a las etapas de la modernidad (simple y reflexiva). El actual sería un individualismo institucionalizado. Por su parte, los anglofoucaultianos (ver cap. 5) vinculan los cambios en los procesos sociales y en la configuración de los sujetos no a hitos de un proceso histórico sino a la transformación del ejercicio del poder político. La actual estrategia de individualización estaría ligada a racionalidad política neoliberal.

marco social de la modernidad, el cual “es técnicamente competente pero moralmente yermo” (Giddens, 1995a: 255). Dicho de otro modo, los individuos deben enfrentarse ahora, por un lado, al vacío o al frío moral en el que han quedado después de que sus vidas hayan sido “desancladas” de los marcos espacio-temporales de la comunidad y, por otro lado, deben “reanclar” sus relaciones por medio de sus elecciones individuales entre múltiples estilos de vida bajo condiciones de incertidumbre. Más adelante se podrá comprobar que la idea del declive moral es compartida por Bauman y por Sennett pero no por Beck, quien sostiene que no hay un vacío moral sino más bien un universo en el que coexisten múltiples códigos morales en conflicto, lo cual dota a la existencia de un cierto carácter trágico puesto que toda decisión comporta en alguna medida una renuncia a algo. En este caso la “seguridad ontológica” ya no puede proceder de instancias externas sino que debe ser autorreferencial. La identidad del sujeto, defiende Giddens, ya no es, por tanto, algo que venga dado sino que es un “proyecto reflexivo que consiste en el mantenimiento de un relato biográfico coherente, aunque siempre en revisión, llevado a cabo en el contexto de la elección múltiple y filtrado por sistemas abstractos” (Giddens, 1995a: 14).

Esta descripción de la identidad contiene al menos 4 rasgos importantes. En primer lugar, se subraya la idea de que la identidad es el resultado de un trabajo reflexivo. Esta reflexividad del individuo tiene dos caras. Por un lado, es el conocimiento y las reflexiones acerca de uno mismo y, por otro lado, es el trabajo que uno realiza sobre sí mismo aplicando tales conocimientos en la organización de su biografía, esto es, en la configuración de su identidad. Así pues la identidad del sujeto “es un proyecto reflexivo del que es responsable el propio individuo” (Giddens, 1995a: 99) y mediante el cual, y con la ayuda de los expertos, puede llegar a alcanzar “un dominio de las relaciones y de las circunstancias sociales que intervienen reflexivamente en la configuración de su identidad de una manera mucho mayor de lo que antes era posible” (Giddens, 1995a: 190). Por otra parte, se trata de un trabajo reflexivo que, en el caso de Giddens, queda limitado a la configuración de un relato biográfico que sea capaz de establecer una continuidad entre la multitud de episodios dispersos que forman una vida. Y ese sentimiento de continuidad en diversos contextos espacio-temporales interpretada reflexivamente por el agente es lo que Giddens considera como la identidad del sujeto (Giddens, 1995a: 72-3). Así pues, en segundo lugar, el trabajo reflexivo consiste en la elaboración de un relato biográfico que debe ser flexible y estar siempre abierto a revisión para “incorporar constantemente los sucesos del mundo exterior y distribuirlos en la historia continua del yo” (Giddens, 1995a: 74). En tercer lugar, el relato biográfico se elabora en medio de una enorme diversidad de opciones estilos de vida entre las que los

individuos se ven forzados a elegir (Giddens, 1995a: 14). Ante la ausencia de un marco sólido de referencias morales en torno al cual organizar la propia vida, la noción de estilo de vida adquiere una enorme relevancia. La configuración reflexiva de la identidad se realiza tomando como referencia un estilo de vida, el cual puede estar respaldado por diversos tipos de autoridades entre las cuales igualmente uno está obligado a elegir. En otras palabras, la configuración de la identidad es autorreferencial (Giddens, 1995a: 105-6). Más adelante se podrá observar cómo este “trabajo biográfico” no remite tan sólo a la identificación de las dificultades para la configuración de una narración. Tanto Giddens como Beck se refieren a la dificultad de los individuos para integrar los recursos que las instituciones aportan para organizar su biografía pero en ningún momento atienden a ese trabajo concreto. Ni al trabajo concreto de las instituciones ni al de los individuos (algo que Sennett abordará parcialmente centrándose en las narraciones). Ninguno de ellos recoge, por tanto, la amplitud del trabajo concreto que los propios individuos realizan sobre sí mismos, es decir, del modo en que utilizan diversas categorías y recursos en los diferentes contextos en los que habitan para organizar su biografía con cierto sentido.

Y, por último, el cuarto rasgo de la identidad se refiere al hecho de que tener que elegir entre una gran diversidad de opciones supone exponerse a nuevos riesgos que pueden horadar la confianza básica necesaria para mantener la continuidad del relato biográfico. La cuestión consiste en saber si los sistemas expertos, que vacían la vida cotidiana de su contenido moral y tradicional para remitirlas a otros contextos espacio-temporales más amplios e impersonales, ofrecen la confianza y la seguridad necesarias para el individuo (Giddens, 1994: 113). Para Giddens el conocimiento experto, la psicoterapia en este caso, opera como el apoyo imprescindible para que los individuos puedan configurar su relato biográfico para llegar a dominar las circunstancias cambiantes e inciertas del mundo en que viven (Giddens, 1995a: 228). De hecho Giddens considera que los psicoterapeutas son un apoyo muy positivo e imprescindible para que el individuo construya su identidad. Los principales riesgos biográficos que señala Giddens son, por un lado, el fracaso en el mantenimiento de la continuidad del relato biográfico, que puede derivar en sentimientos de vergüenza (Giddens, 1995a: 73). Aquí se observa la tendencia hacia la individualización de la responsabilidad por el mantenimiento de la integridad personal. Lo que antes era sentirse culpable por no ser capaz de adecuarse a un código moral que informaba una biografía estándar y coherente, ahora es sentirse avergonzado por no haber sabido desarrollar las habilidades necesarias para seleccionar los estilos de vida más adecuados y para dotar a la identidad de una continuidad estable. El segundo riesgo, relacionado con el anterior, es que uno está obligado a elegir entre varias autoridades en conflicto, autoridades que además sólo son fiables provisionalmente

(Giddens, 1995a: 109). El fracaso en la configuración de un relato supone además el no haber sido capaz de convertirse en un sujeto moral competente que sabe elegir entre las múltiples autoridades. Aunque en realidad, como señala Giddens, la única moral posible es la moral de la autenticidad, el ser fiel tan sólo a uno mismo, a su propio estilo de vida (Giddens, 1995a: 103). Sin embargo, según Giddens, esto no desemboca en una reclusión del sujeto sobre sí mismo y, en consecuencia, en una completa indiferencia política sino en una redefinición de lo político expresado en la denominada *política de la vida*, la cual se refiere “a cuestiones políticas que se derivan de los procesos de realización del yo en circunstancias postradicionales, donde las influencias universalizadoras se introducen profundamente en el proyecto reflexivo del yo y a su vez estos procesos de realización del yo influyen en las estrategias globales” (Giddens, 1995a: 271). Bien es cierto que se trata de una política cuyo ámbito de acción se circunscribe a los límites del individuo, lo cual supone un profundo debilitamiento de la responsabilidad colectiva sobre el que Sennett y Bauman arrojarán una severa crítica.

Sin embargo la obligación a elegir entre múltiples autoridades aparece en Giddens como un hecho tan liberador como inquietante. Liberador porque “la obediencia a una sola fuente de autoridad es opresora” e inquietante porque aboca al individuo a vivir permanentemente en una actitud de cálculo de riesgo sin un sosiego definitivo posible (Giddens, 1994: 113). A pesar de su atención por la ambivalencia, Giddens defiende que el conocimiento experto ha contribuido a aumentar la autonomía y la libertad de los individuos.

La relevancia de la obra de Giddens se refleja en las numerosas críticas de las que ha sido objeto. Algunos autores como Wagner (1997: cap. 1) señala el problema de incluir una gran número de acontecimientos históricos tan heterogéneos en un proceso tan supuestamente unitario como el de la modernización. Así pues, tanto los procesos de reorganización del tiempo de trabajo como la configuración de la identidad parecen encadenados a un proceso histórico de inercia incontrolable y evasiva que es la modernización.

Otros autores como García Selgas (1994: 140) y Mestrovic (1998: 23-4) han cuestionado el modelo de agente y de acción que propone Giddens. Aunque ambos reconocen que la propuesta de Giddens pretendía superar la huella estructuralista de la explicación de los procesos sociales, que omitía el papel del agente, García Selgas señala que Giddens ignora por completo la desigual distribución de los recursos y del conocimiento necesarios para emprender las acciones que reproduzcan y transformen las estructuras. Y, por otro lado, Mestrovic se pregunta si todos los individuos son tan activos

y autónomos como pretende Giddens. Mestrovic señala que la autonomía es una habilidad social que siempre va acompañada del conformismo. Un agente social es competente en la medida en que es capaz de distinguir cuando tiene sentido actuar de una o de otra manera. Esto apunta hacia la idea de que Giddens concibe la autonomía y la propia reflexividad del individuo como algo que se da necesariamente como consecuencia del proceso de modernización, en vez de, como sugiere Mestrovic, que se trata de un logro difícil de conseguir.

En consonancia con ese modelo de agente, y este es otro de los aspectos cuestionables de sus aportaciones, Giddens le confiere al individuo un elevado grado de poder y de autonomía. En un mundo tan desmesuradamente desbocado, sugiere Giddens, el individuo no se refugia en su propio ego o se deja llevar, inerte, por la corriente de la modernidad sino que posee una prodigiosa capacidad reflexiva que le permite domeñar cada vez más las circunstancias cambiantes en las que vive. Giddens parece defender así al individuo clásico del liberalismo: aunque aislado y sin referencias morales, el individuo posee un poder sin límites y es capaz de construir un sistema de creencias propias a través del cual orienta sus acciones y sus decisiones. El papel de los otros queda reducido a espectadores de semejante hazaña y el de las instituciones a un escenario engalanado para recibir al héroe.

Desde una perspectiva foucaultiana se ha criticado el concepto de individuo y de identidad de Giddens. Una de las aportaciones más interesantes de Giddens, consecuente con la fortaleza que le otorga al individuo, es su atención al papel del agente en la configuración de su propia identidad. El papel del agente en la configuración de su identidad queda, sin embargo, reducido a la configuración de narraciones mediante las cuales ordena el curso descontrolado de su experiencia. La conciencia práctica (el conocimiento tácito y prerreflexivo) prácticamente desaparece de su análisis de la configuración de la identidad (Giddens, 1995a: 51-3). Es decir, el sujeto posee una capacidad reflexiva tan poderosa que le permite superar aquellas rutinas institucionales que había ido incorporando sin darse cuenta a lo largo de su vida. Dean (1999) y Binkley (2009) sugieren, sin embargo, que la interiorización por parte de los sujetos del disciplinamiento institucional sigue vigente en los hábitos de los individuos una vez que tales instituciones han entrado en un proceso de transformación.

También desde una perspectiva foucaultiana, Nicholas Rose critica el papel de los expertos en la concepción de la identidad de Giddens. Como se ha visto, en opinión de Giddens, tan sólo recurriendo a las herramientas de la psicoterapia, el individuo puede llegar a ser capaz de elaborar un relato coherente. Los psicoterapeutas son por tanto parte de la capacidad reflexiva del agente. En este punto Giddens no sólo confía en exceso en la

capacidad de los expertos sino que les dota de una inusitada autoridad para definir y orientar con neutralidad la situación del individuo. Rose (1999) realiza una interesante crítica a Giddens en este punto al señalar que la emergencia del conocimiento experto, más concretamente, de las disciplinas psicológicas (psicoanálisis, psicoterapia,...), no se halla inscrita en un proceso histórico de creciente liberación individual sino en el marco de una paulatina transformación del ejercicio del poder político que actúan fomentando y controlando la libertad de los individuos. Así pues, el supuesto de la neutralidad oculta, sin embargo, la asimetría de poder entre paciente y psicólogo y la carga política y moral que llevan incorporados las categorías y recursos que aportan los expertos.

Por último, Ramos (1997, 13-18) ha destacado algunas limitaciones a la hora de dar cuenta de los procesos de reorganización de los tiempos de trabajo y de su concepto de tiempo en general. Primero, Giddens identifica el tiempo de trabajo con el tiempo de las duraciones y las distribuciones de los horarios. No obstante, Giddens se ha esforzado por identificar las temporalidades que se entrelazan en cada momento y en cada interacción de la vida social. Por un lado se encuentra la duración de la vida cotidiana, la cual se entrelaza con la duración de la vida individual y, por otro lado, ambas se entrelazan con la duración de las instituciones (Giddens, 1987: 144-5). Lo valioso del esfuerzo consiste en intentar captar y recuperar las múltiples temporalidades ausentes que atraviesan y traspasan las experiencias concretas y presentes. El problema es que estas temporalidades se refieren igualmente a la duración aunque tomando en consideración intervalos más extensos de tiempo. Así pues, a pesar de los esfuerzos, Giddens acaba asumiendo los presupuestos modernos del tiempo que él mismo señalaba: el tiempo como una línea continua infinitamente divisible en unidades equivalentes, el tiempo como flujo de acontecimientos que van desde el pasado hacia el futuro y el tiempo como algo mensurable y separado de los acontecimientos concretos (Giddens, 1987: 141-2). Segundo, su idea de que una de las fuentes del dinamismo de la modernidad procede del continuo desanclaje de las relaciones sociales de sus contextos locales y su posterior reanclaje a un marco espacio temporal más amplio y homogéneo le conduce a subrayar cierta tendencia hacia la descoordinación o desestructuración de las relaciones sociales. Ante la imposibilidad de frenar ese movimiento de desanclaje-reanclaje, en parte por la ausencia de una fundamentación moral sólida y definitiva, las relaciones sociales, y también las laborales, están abocadas a descomponerse y recomponerse una y otra vez, y a apoyarse en marcos cada vez más abstractos y homogéneos. Por otra parte, es obligado reconocer que los conceptos de desanclaje y reanclaje de Giddens que describen el movimiento desbocado de la modernidad son compartidos por los principales sociólogos. La diferencia estriba en que cada uno de ellos se apoyará en una de las partes del

movimiento perpetuo de reanclaje-desanclaje para defender hipótesis contrapuestas. En el caso de Giddens se exaltará la capacidad de los individuos para revincular una y otra vez sus relaciones en marcos espacio temporales cada vez más amplios, auto-constituyendo así los asideros políticos y éticos para su identidad. Frente a este perturbador optimismo de Giddens, veremos a continuación como Beck, más moderado, opone alguna dificultad: la ambivalencia y los riesgos medioambientales y políticos inherentes al permanente reanclaje de las relaciones sociales. Por su parte, Bauman y Sennett se apoyarán en el lado del desanclaje, es decir, en el hecho de que las relaciones sociales tienden a perder con facilidad sus puntos de apoyo dejando al individuo en una situación desalentadora: obligado a construir por sí mismo marcos de referencia que, a pesar de su fugacidad, sirvan de anclaje a sus vidas y a sus identidades.

2.2. Ulrich Beck: La modernización reflexiva y las biografías de riesgo

Al igual que en el caso de Giddens, la comprensión de Beck de la relación entre los cambios en los tiempos de trabajo y la configuración de las identidades se deduce de un diagnóstico general sobre el proceso de modernización de las sociedades europeas desarrolladas. Sin embargo, al contrario que Giddens, Beck sostiene que la época actual es el resultado no tanto de una mera radicalización de las premisas de la modernidad como de una “fractura dentro de la modernidad” (Beck, 1998: 18). Por un lado, Según Beck, se encontraría *la modernización simple*, la cual habría supuesto la liberación y el dominio de la Naturaleza, la desvinculación de las formas sociales tradicionales, la emancipación con respecto a la cosmovisión religiosa del mundo, y con respecto a un orden político dependiente de los preceptos religiosos. Los rasgos de la sociedad industrial habrían ido consolidándose paulatinamente hasta llegar a “revincular” a los individuos con tanta fuerza como supuestamente lo hacían los naturalizados vínculos premodernos. Por su parte, la *modernización reflexiva* implicaría, según Beck, otro tipo de relación más difícil con una Naturaleza socializada, la desvinculación de las formas sociales industriales, del predominio de la idea de progreso, de la ciencia y de la técnica, de la estructuración de la sociedad por clases, familias nucleares y rígidos roles de género. En consecuencia, el desdibujamiento de la sociedad industrial clásica estaría dando lugar a una nueva configuración social: la sociedad del riesgo (Beck, 1994: 15; 1998: 16).

Según este razonamiento, el cuestionamiento de la modernidad simple nos habría conducido hacia una modernidad reflexiva, en el sentido de que las instituciones de la modernidad y sus ventajas no son algo que venga por sí solo, de una manera natural sino

que debe ser activa y reflexivamente perseguido. La reflexividad representa, además, para Beck, la conciencia de la coexistencia constitutiva de las dos caras de la modernidad. En consecuencia, la idea de la sociedad del riesgo representaría la conciencia de los peligros que acarrea el desarrollo del proyecto moderno, sin renunciar por ello a él.

Beck distingue dos dimensiones que son inseparables en la modernización reflexiva. Por un lado, para dar cuenta de las nuevas amenazas globales y medioambientales y de la dinámica política y social que ponen en marcha propone su conocida tesis de “la sociedad del riesgo”²⁹ y, por otro lado, para dar cuenta de los riesgos e inseguridades sociales, biográficas y culturales derivadas de la transformación de los ejes que estructuraban la sociedad (clase, trabajo, familia, profesión, empresa, matrimonio) propone la tesis de la “individualización”³⁰ (Beck, 1998: 19, 95).

La sociedad del riesgo está ligada a la aparición de nuevas amenazas ecológicas, sociales, políticas o económicas que destacan fundamentalmente por dos aspectos: su naturaleza y su procedencia. En cuanto a su naturaleza se trata de riesgos industriales, tecnológicos y medioambientales que, en primer lugar, no son limitables ni espacial ni temporalmente, es decir, pueden afectar a cualquier país a nivel global y su duración es incierta. Además tampoco son limitables socialmente puesto que pueden afectar a cualquier clase social independientemente de su nivel de renta. En segundo lugar, se trata de riesgos cuya responsabilidad no es imputable ni a entidades jurídicas ni a individuos concretos puesto que en su producción han participado una gran cantidad de agentes. En tercer lugar, tampoco son cuantificables puesto que los procedimientos de cálculo de seguridad han sido desbordados. En cuarto lugar, su incalculable magnitud hace que se trate de riesgos económicamente irreparables y, por tanto, no asegurables. Y por último se trata de riesgos imperceptibles para el ciudadano normal y corriente, lo cual dota a los expertos de una renovada autoridad (Beck, 2002: 57, 84, 225). En resumen se trata de un conjunto de amenazas que han desbordado los procedimientos de cálculo y las instituciones de protección de las sociedades industriales. Según Beck, la exposición a este conjunto de amenazas incalculables y no asegurables habría arrojado a las sociedades

²⁹ Beck ha desarrollado esta idea en su ya célebre Beck, Ulrich (1986/1998) *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*, Paidós; en Beck, Ulrich; Giddens, Anthony; Lash, Scott (1997/1994) *Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno*. Alianza Editorial; Beck, Ulrich (2002/1998) *La sociedad del riesgo global*. Siglo XXI de España Editores; Adam, Barbara & Beck, Ulrich & Van Loon, Joost (2000) *The Risk Society and Beyond: Critical Issues for Social Theory*. London: Sage, Beck, Ulrich (1998) *Políticas ecológicas en la edad del riesgo*. El Roure Editorial.

³⁰ Por su parte, esta idea se ha desarrollado en la segunda parte de *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*, pero también en Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (1998/1995). *El normal caos del amor: las nuevas formas de la relación amorosa*. El Roure Editores; Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Paidós.

modernas a un estado permanente de incertidumbre convirtiéndose así en sociedades del riesgo³¹ (Beck, 1994: 24).

Sin embargo, lo más decisivo no es su naturaleza sino su procedencia. Las amenazas globales no proceden ni de la revolución ni de la crisis sino de la victoria de la modernización occidental, esto es, del vigoroso crecimiento económico, del desarrollo tecnocientífico, de la rápida tecnologización de la sociedad, de la protección laboral y social del estado del bienestar (Beck, 1994: 14-6). En la transición hacia la modernidad reflexiva Beck enfatiza, por tanto, el carácter no intencional e inadvertido de los procesos de cambio. Es decir, a pesar de que las decisiones de los agentes han desencadenado y dinamizado los procesos de modernización de la sociedad, los actuales cambios no son atribuibles a sus intenciones o a su capacidad reflexiva. Aquí es donde Beck se distancia de Giddens al señalar otra dimensión de la reflexividad. La reflexividad se refiere también, y sobre todo, a la autoconfrontación de la sociedad industrial con sus efectos, los cuales no son asimilables ni dentro de sus estándares de cálculo ni dentro de sus instituciones de protección (Beck, 1994: 19). Esta reflexividad sería la conciencia de la ambivalencia de la modernidad. Para Beck el progreso y la eventualidad de la catástrofe van unidos. Pero Beck, no sólo reconoce la existencia de las dos caras de la modernidad sino que además son irreductibles el uno al otro y se constituyen recíprocamente. Esta coexistencia constitutiva obliga a que la materialización del proyecto moderno se desarrolle de una manera reflexiva, esto es, intentando controlar los riesgos inherentes a ese proyecto sabiendo que son ineliminable y que en cualquier momento la catástrofe puede suceder.

En consecuencia, las instituciones previas se enfrentan a una profunda crisis de legitimidad y corren el riesgo de desaparecer “tal y como las conocíamos”. Instituciones políticas y económicas como el estado nación, el estado de bienestar, el sistema legal, la economía nacional, la democracia parlamentaria,... Instituciones sociales como la familia nuclear, y los roles de género asumidos dentro de ella, la sociedad del pleno empleo, la carrera laboral, etc. (Beck, 1994: 15; Beck, Bonss, et al 2003: 3). Se inicia así, por un lado, un cuestionamiento de aquellas premisas que habían fundamentado y legitimado las instituciones de la sociedad industrial y, por otro lado, la apertura de un nuevo espacio político en el que las deliberaciones políticas no giran en torno al reparto de la riqueza

³¹ El concepto de la sociedad del riesgo que utiliza Beck resulta problemático. Por un lado, como señala Ewald (1991), el riesgo no es algo real sino un cálculo de probabilidades de que ocurran las amenazas que se sospechan. Si las sociedades de la modernidad reflexiva se caracterizan por el desbordamiento de los sistemas de cálculo del riesgo debido a la magnitud y naturaleza de las nuevas amenazas entonces no estaríamos tanto en una sociedad del riesgo sino más bien del post-riesgo o post-calculativa (Dean, 1999) o directamente, de la incertidumbre (Ramos, 2005). Para una evaluación detallada del problema del riesgo en la sociología contemporánea, véase Ramos (1999a).

sino al reparto de los riesgos. En otras palabras, los conflictos políticos no se derivan ya de la lucha por una distribución igualitaria de riqueza creada sino de la disputa por la redefinición de la responsabilidad por “la distribución, prevención, control y legitimación de los riesgos asociados a la producción de bienes” (Beck, 1994: 19).

Las premisas cuestionadas de la primera modernidad se refieren, en primer lugar, a que las sociedades son nacionales y están definidas territorialmente. En segundo lugar, se encuentra la noción de que son sociedades de pleno empleo cuyas economías se desarrollan de acuerdo con la idea de progreso ilimitado. En tercer lugar, se refiere al decisivo supuesto de que las sociedades se articulan a partir de un concepto de naturaleza basado en su explotación ilimitada. Y por último, a que las sociedades se desarrollan sobre la base de un concepto de racionalidad definido científicamente que enfatiza el control instrumental (Beck, Bonss et al 2003: 4). Según Beck, estas premisas permiten hacer visible cómo el entramado de las instituciones políticas y sociales de la modernidad se encontraba entrelazado con un específico imaginario cultural dominado por el progreso y por la racionalidad (Beck, Bonss et al 2003: 10). Beck sostiene que un entrelazamiento así fue posible gracias a una específica relación entre el tiempo y el espacio, dominada más por el futuro que por el pasado. Se trataba de un futuro abierto que, sin la referencia de un pasado como guía o *magistra vitae*, se habría convertido en algo imprevisible e incontrolable. Por su parte, la racionalidad científica habría ofrecido la promesa de definir y controlar la cara oscura de un futuro abierto y contingente a través de su definición del futuro como riesgo (Beck, 2002: 78). El riesgo se refería a la probabilidad de que ocurriera lo inesperado o lo indeseable o aquello que obstaculizara el acceso a la cara amable del futuro abierto propio de la modernidad: el progreso bajo la forma de bienestar o de felicidad. Durante décadas el propio funcionamiento exitoso de las instituciones operó como una incontestable fuente de legitimación. Sin embargo esa promesa se basaba en una concepción de la historia como una evolución lineal desde un pasado convertido en la historia de una única humanidad hacia un futuro siempre mejorable. Como se ha visto, algunos acontecimientos, como la catástrofe nuclear de Chernobil, la crisis de empleo y del estado del bienestar de los ochenta, las crisis financieras de los noventa o las actuales amenazas del “terrorismo global” han llenado el futuro de sombras cuestionado así la idea de un futuro encaminado hacia la perfección. Estos acontecimientos supusieron, pues, la crisis de las promesas de seguridad de la racionalidad científico tecnológica y, por tanto, la crisis de todas aquellas instituciones que se apoyaban sobre ellas (Beck, Bonss et al 2003: 11-14).

Lo más importante en Beck es la afirmación de que las dos caras de la modernidad son recíprocamente constitutivas. La conquista de la cara amable pasa por

desarrollar una actitud reflexiva para controlar el riesgo de aparición de la cara oscura, pero sin la certidumbre de que la catástrofe no llegue a surgir. Sin embargo, con esto Beck no pretende deslizarse hacia una afirmación nihilista sobre la invalidez de todo conocimiento sino se muestra realista y optimista. Realista porque no omite la probabilidad de ocurrencia de acontecimientos negativos y optimista porque, a pesar del cuestionamiento de la autoridad científica, confía en el desarrollo de la reflexividad y de la acción humana para controlarlos. Beck subraya que la autoridad científica no ha desaparecido sino que ya no posee el monopolio para zanjar las disputas acerca de, por ejemplo, las relaciones entre la sociedad y la naturaleza, acerca de quienes integran la comunidad política o acerca de la organización social de la producción y del trabajo. La fundamentación racional de las instituciones modernas ya no es ni unitaria ni la única posible sino que debe enfrentarse a otros modos de justificación y legitimación. Para Beck, ese es precisamente el nuevo ámbito de lo político (Beck, 1998: 237-241). Se trata de un ámbito en el que “los peligros de la sociedad industrial dominan los debates y los conflictos públicos y privados” (Beck, 1994: 18). En el ámbito de lo político se hace visible la presión por la legitimación que sufren las instituciones. Una presión que nace de la conciencia de que es preciso elegir entre las diferentes alternativas sin poder demandar soluciones definitivas. Esta implícita aceptación de la incertidumbre o de la ambivalencia es la que pone entre paréntesis las promesas de seguridad que ofrecían los modelos organizativos, los principios y categorías éticas o los procedimientos políticos de decisión sobre los que se apoyaban las instituciones modernas que estructuraban todos los ámbitos de la vida pública y privada (Beck, 1994: 24). Uno de esos ámbitos es el trabajo. El supuesto declive de la aspiración al pleno empleo habría ido acompañado tanto de la fragmentación de la clase obrera como de la aparición de nuevas formas no estandarizadas de trabajo. Como más adelante se podrá ver, la progresiva disolución de las clases va a suponer para Beck uno de los impulsos individualizadores de la modernidad reflexiva.

En el ámbito del trabajo, el despliegue de la incertidumbre se halla ligado, pues, al surgimiento aparentemente espontáneo³² de un “subsistema de subempleo” desestandarizado, fragmentado y plural dentro del cual los trabajadores se encuentran en

³² El problema aquí es que las nuevas formas de empleo parecen el resultado de una lógica naturalizada dictada por la transición de una a otra modernidad. De manera que el nuevo espacio de la política quedaría restringido a la búsqueda de nuevas formas de legitimación de las formas sociales y no incluiría el propio cuestionamiento de las formas sociales previas. Es decir, el cuestionamiento inicial de la legitimación de las formas sociales previas, por ejemplo, de la legislación laboral no parece que tenga un carácter político en el planteamiento de Beck sino que más bien parece ser el resultado natural de la transición de una a otra modernidad. Se trata de una apoliticidad muy poco plausible y que le acerca mucho a los planteamientos de Giddens.

desventaja en el reparto de los riesgos de la globalización (Beck, 2007: 109, 70). En su libro *Un nuevo mundo feliz* de 1999³³, Beck analiza la influencia de los principales rasgos de la segunda modernidad (tecnologías de la información basadas en la ciencia, globalización, crisis ecológica e individualización) sobre el futuro del trabajo distinguiendo si se toma como punto de referencia una sociedad de pleno empleo o una “sociedad laboral plural” (Beck, 2007:54-5). Aquí se atenderá tan sólo a la influencia de la globalización puesto que condensa aquellas consecuencias que son relevantes para la organización temporal del trabajo. La globalización, según Beck, cambia las relaciones entre los Estados y las sociedades nacionales puesto que se cuestiona una de las premisas de la modernidad simple: la territorialidad³⁴. En consecuencia, ya no es posible suponer la superposición entre el Estado y la sociedad puesto que se ha producido una “desterritorialización de lo social” (Beck, 2007: 41). Las consecuencias de la desterritorialización de lo social sobre la economía y el trabajo ya habían sido levemente apuntadas en *La sociedad del riesgo* a través de la idea de una deslocalización o localización difusa del trabajo debido al desacoplamiento entre el tiempo de la producción y el tiempo de trabajo, lo cual habría de cambiar radicalmente el lugar del trabajo en las sociedades modernas (Beck, 1998: 178-9). En una economía globalizada, señala Beck, lo decisivo es la capacidad para anular distancias y para organizar los procesos de producción sin fijarlos a un único lugar. En este punto, la influencia de los conceptos de reanclaje y desanclaje de Giddens resulta clara aunque “traducida” a la idea de capacidad de movilidad o desvinculación territorial. El capital, sugiere Beck, posee la capacidad tecnológica para desplazar de un lugar a otro los procesos productivos en busca de la mano de obra más barata y competente y de la fiscalidad estatal más atractiva. En consecuencia, su ámbito de intervención es global, mientras que el del trabajo es local. Esta diferencia en la capacidad de movilidad (o de desvinculación territorial) entre el capital y el trabajo va a redefinir decisivamente sus relaciones en cuanto a su capacidad para distanciarse de las diversas fuentes de riesgo. Es más, va a subrayar el modo en que cada uno es un riesgo para el otro. Así la extremada capacidad de movilidad del capital gracias a la ausencia de restricciones financieras y a las tecnologías de la información supone la mayor fuente de riesgo para los trabajadores, mientras que la estabilidad de los trabajadores ligada a la legislación laboral de los estados del bienestar suponen un riesgo inasumible para los grandes inversores. Además la desigual capacidad de movilidad también contribuye a redefinir el lugar del trabajo en la sociedad y el papel de las antiguas

³³ Beck, Ulrich. *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Ediciones Paidós Ibérica

³⁴ Véase también Beck, Ulrich (2004). *¿Qué es la globalización?: falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Ediciones Paidós Ibérica

instituciones de base nacional y territorial dentro de las cuales se había definido y contenido el conflicto entre el capital y el trabajo. Pero sobre todo va a redefinir la forma de las relaciones sociales la cual se sintetiza en “la paradoja de la proximidad social y de la distancia geográfica” que, explica Beck, implica que los individuos pueden “vivir y trabajar localmente aislados y globalmente vinculados” (Beck, 2007: 45).

Así pues los cambios que han tenido lugar desde los años setenta en el ámbito de la economía y de la organización de la producción y del trabajo así como en el comportamiento de los mercados se encuentran relacionados con las diferencias de capacidad de movilidad entre el capital y el trabajo. Y, siguiendo el razonamiento de Beck, esta capacidad se ha acrecentado gracias no a la crisis de alguna de las premisas o instituciones de la modernidad simple sino más bien a su éxito, en este caso, a la aplicación de las nuevas tecnologías a los procesos de producción. Las consecuencias de estos cambios se concretaron en la reestructuración internacional de la economía, en la creciente racionalización y globalización de la organización de la producción y del trabajo, todas ellas facilitadas en parte por las nuevas tecnologías (Beck, 1998: 270-6). Este conjunto de cambios provocó a su vez que en los ochenta aumentara la presión por la flexibilización de las relaciones laborales (Beck, 1998: 181-2).

Para Beck, los procesos de flexibilización del trabajo han contribuido a quebrar las funciones de garantía y protección que cumplía el trabajo en la sociedad industrial y han dado lugar a la transición de un sistema de pleno empleo a un sistema de subempleo flexible y plural (Beck, 1998: 176-7; 2007: 109). Se trata de la flexibilización del contrato de trabajo, del lugar de trabajo y del tiempo de trabajo. Con respecto a los tipos de contratación, Beck señala que desde los ochenta han aparecido nuevas formas de contratación que se sitúan en el territorio intermedio entre el empleo estándar y el desempleo: contrataciones temporales a tiempo completo o a tiempo parcial, contrataciones a través de agencias, trabajo ilegal a través de agencias, contratos por obra o servicio, falsos autónomos, etc., las cuales han permitido a las empresas administrar flexiblemente la cantidad de tiempo de trabajo necesaria en cada ciclo del mercado (Beck, 1998: 184-5; 2007: 81-4). Esto ha implicado, según Beck, el debilitamiento de la norma del pleno empleo para toda la vida (Beck, 1998: 178) y, en consecuencia, de la biografía laboral estándar (Beck, 1998: 187; 2007: 80, 106). Con respecto a la localización del trabajo, lo más destacable es que las nuevas tecnologías han permitido la desconcentración geográfica de la producción y de los puestos de trabajo, lo cual ha supuesto la separación entre los procesos de producción y el trabajo (Beck, 1998: 179). Las consecuencias de esta separación sobre el tiempo de trabajo van a ser fundamentales. Beck tan sólo se centrará la desestandarización del tiempo de trabajo. Según Beck, la

separación entre el tiempo de la producción y el tiempo de trabajo permite, por un lado, que las instalaciones productivas se usen de una manera más compacta, intensiva y prolongada y, por otro lado, que la mano de obra se administre con mayor flexibilidad gracias a la desestandarización de los tiempos de trabajo, es decir, gracias a que las contrataciones temporales facilitan su rápida sustitución y a que las contrataciones a tiempo parcial facilitan la flexibilización de los horarios (Beck, 1998: 184). Un ejemplo de ello es la aparición de nuevos modelos de horarios como, por ejemplo, la semana de cuatro días y horario variable que introdujo la Volkswagen en una de sus fábricas (Beck, 2007: 110-115).

Esta desestandarización de los tiempo de trabajo es tan sólo una de las facetas del proceso de transición de una organización reglamentada y estandarizada del trabajo a una organización basada en la individualización del trabajo, cuyas consecuencias más inmediatas hacen referencia a una generalización y extensión de las inseguridades laborales que eran desconocidas en el anterior sistema de empleo (Beck, 1998: 180; 2007: 83). Lo importante para Beck es que las situaciones de riesgo laboral (desempleo, precariedad, pobreza) ya no se limitan a una franja concreta de la población (los menos cualificados, las mujeres) ni a una etapa concreta de la vida (los jóvenes) sino que puede aparecer y desaparecer entre cualquier grupo social y a cualquier edad. En consecuencia, todos se encuentran bajo amenaza, de ahí que para enfrentarse a los riesgos ya no sea posible, según Beck, recurrir a las viejas solidaridades de clase o de la comunidad sino que la responsabilidad por los riesgos laborales y económicos se empieza a definir en términos individuales y a afrontarse individualmente. Sin embargo, como señala Beck, no sólo se generaliza la inseguridad social sino también la incertidumbre de los patrones conceptuales y morales, dando lugar a una doble y desigual valoración de los trabajadores. Por un lado, nunca fue tan demandada la creatividad de los individuos en el proceso de creación de valor mercantil y, por otro, lado, nunca fueron los trabajadores tan socialmente vulnerables como en la actualidad. (Beck, 2007: 121). En otras palabras, la modernización reflexiva en el ámbito del trabajo implica el desarrollo de un nuevo modelo de individualización. Aquí llegamos a la segunda de las tesis de Beck, la de la individualización.

Beck distingue tres dimensiones en el proceso de individualización. En primer lugar, la dimensión de la liberación se refiere a la disolución de las formas sociales precedentes y de los vínculos y dependencias tradicionales. En segundo lugar, la dimensión del desencanto se refiere a la pérdida de seguridades tradicionales en relación al saber hacer, a las creencias y a las normas de orientación. Y en tercer lugar, la dimensión de la integración hace referencia al nuevo tipo de cohesión social o a las

nuevas formas integración entre el individuo y la sociedad (Beck, 1998: 164). Según Beck, el proceso de individualización ha atravesado varias fases. Durante la transición desde las sociedades preindustriales a las industriales el ingreso al mercado de trabajo supuso que los individuos se emanciparan de los lazos familiares, vecinales y de la cultura regional. Los individuos iban dejando atrás las antiguas seguridades y certezas que ofrecía la organización estamental de la sociedad y la cosmovisión religiosa a medida que iban ingresando en un nuevo universo social y político en el que las clases sociales y la familia nuclear sustituían a los estamentos y la identidad de clase a la identidad religiosa (Beck, 1998: 96). Por su parte, el proceso de individualización en la transición hacia la modernidad reflexiva supone que bajo las condiciones del Estado social los individuos son liberados de las formas sociales de la sociedad industrial (clase, estratos, roles de género, familia nucleares) (Beck, 1998: 95). Por otro lado, la individualización supone que los individuos han perdido la confianza en el progreso económico continuo, en el progreso tecno-científico, en un proyecto colectivo de sociedad, en el objetivo del pleno empleo, en la mejora continua de las condiciones de trabajo, en el desarrollo ascendente en la carrera profesional, en la estabilidad de la vida familiar, etc. Y, por último, ante la imposibilidad de recurrir a instancias colectivas (familia, clase,...), los individuos se han visto remitidos a sí mismos y a su destino laboral individual con todos los riesgos y oportunidades que comporta (Beck, 1998: 96). En consecuencia, el individuo mismo se convierte en la unidad de reproducción de lo social, esto es, en agentes activos de la aseguración de su existencia en el mercado y de la planificación y organización biográfica que ello requiere (Beck, 1998: 98). Hasta aquí muy similar a Giddens puesto que recobra otra vez el vigor de la agencia del individuo. Sin embargo en el caso de Beck, la individualización no es el resultado de la libre decisión de los individuos (Beck, 1994: 29; 2002: 42) sino que va acompañada de un conjunto de tendencias de institucionalización y estandarización de las situaciones de vida (laboral, familiar,...) impulsadas por el estado del bienestar (Beck, 1998: 98). Es decir, se trata de un “individualismo institucionalizado” en el sentido de que las instituciones cardinales de la sociedad moderna (derechos civiles, políticos, sociales, laborales,...) se encuentran orientadas hacia el individuo y no hacia el grupo (Beck, 2002: 30, 71). Pero esto tampoco significa que el individuo esté oprimido y controlado por la red de instituciones sino que es obligado por ellas a fabricar y diseñar no sólo su propia biografía sino también sus compromisos y sus redes de relaciones en cada uno de los ámbitos y durante toda su vida (Beck, 1994: 29; 2002: 42).

La obligación de elegir en cada ámbito y a cada momento es una fuente de nuevas oportunidades biográficas, como le gusta repetir a Giddens, pero también, y sobre todo,

una fuente de nuevos riesgos biográficos, como subraya Beck, puesto que aquellas amenazas que antes se encontraban definidas y contenidas en la familia, en el círculo de la comunidad de clase o en el marco normativo del estado ahora deben interpretarse por los propios individuos. Si nos ceñimos al ámbito del trabajo y al familiar puede comprenderse mejor. Desde los años sesenta o setenta las oportunidades biográficas han aumentado en ambos ámbitos. Según Beck, en la modernidad simple no se planteaban las diferentes formas de ser empleado sino que un empleado era aquel que trabajaba a tiempo completo y con un contrato ordinario, transitoriamente podía convertirse en desempleado, y al final de su trayectoria se convertiría en un jubilado. Desde los setenta se hizo posible ser empleado a tiempo completo o a tiempo parcial, autónomo, trabajador eventual, parado, prejubilado,... y cualquier individuo puede pasar por cualquiera de las categorías a lo largo de su vida. Aunque es cierto que la normalización de las categorías laborales corresponde a un periodo históricamente atípico de apenas 30 años ligado a la extensión de derechos sociales y políticos del estado del bienestar y en concreto a la llamada norma social de empleo³⁵. Por otra parte, en la modernidad simple no se contemplaban situaciones civiles distintas a los casados, solteros o viudos. Desde los setenta empezaron a aparecer nuevas categorías para nuevas realidades por las que uno podía pasar: separado, divorciado, parejas de hecho, parejas homosexuales, madre o padre soltero o separado³⁶. Sin embargo las oportunidades están preñadas de peligros puesto que el hecho de que todo se haya convertido en una decisión aboca a los individuos a la más absoluta soledad de su juicio sin la posibilidad de remitir a una instancia externa para asegurarse de que la decisión tomada sea la correcta. La novedad reside en que estos nuevos riesgos han venido a definirse en términos individuales. Se trata de la “individualización de los riesgos sociales”, que consiste en que “los problemas sociales se han convertido en disposiciones psíquicas: en insuficiencia personal, sentimientos de culpa, miedos, conflictos y neurosis” (Beck, 1998: 128). La consecuencia es que los individuos caen en una interminable espiral de auto-inseguridad y de auto-cuestionamiento (¿soy feliz de verdad?, ¿me gusta mi trabajo?, ¿quiero a mis padres, a mis amigos, a mi pareja, a mis hijos? ¿No querré en realidad matarles a todos? ¿Me siento realmente satisfecho con mi móvil, con mi coche, conmigo mismo? ¿Es esta la vida que quiero? etc.) que les convierte en el blanco de la industria de la psicoterapia o de nuevos movimientos ultra-nacionalistas, ultra-religiosos o sectas quienes prometen una respuesta que atenúe el

³⁵ Robert Castel (1998) *La metamorfosis de la cuestión social*, Paidós

³⁶ En Beck, Ulrich, Beck-Gernsheim, Elisabeth (1998/1995) *El normal caos del amor: las nuevas formas de la relación amorosa*. El Roure Editores, ha estudiado el proceso de individualización en lo que se refiere a la liberación de los antiguos roles de género y las consecuencias que puede haber generado como las nuevas configuraciones familiares y las nuevas relaciones de pareja en las que el amor juega otro papel distinto.

dolor, la angustia y la desorientación que provocan tales preguntas (Beck, 1998: 128). En ese caso, en el espacio de la subpolítica, el grupo de los expertos psicoterapeutas y afines parece haber ganado la partida a los sindicatos y partidos políticos en la competencia por la definición y el encaramiento de los riesgos sociales. Sin embargo estos expertos no constituyen el marco ético de referencia para la configuración biográfica sino que los individuos se inspiran en “la ética de la autorrealización” cuyo objetivo es el desarrollo de las potencialidades personales (Beck, 1998: 126).

La ética de la autorrealización es uno de los componentes de lo que bajo las condiciones de incertidumbre biográfica ha surgido paulatinamente: la “cultura del yo” (Beck, 2002: 99). En opinión de Beck, la “cultura del yo” ha desbancado tanto a la cultura burguesa como a la cultura de clase y su característica principal es que exige apoyos y recursos institucionales (derechos sociales, políticos o económicos) que los individuos puedan interiorizar mediante la educación y practicar en libertad. La exigencia de recursos institucionales es la diferencia fundamental entre la individualización integrada en la cultura del yo, propuesta por Beck, y la individualización derivada del neoliberalismo, tan cercana a Giddens³⁷ (Beck, 2002: 72). Esta carencia de los recursos institucionales es una forma implícita de negación de lo social como fundamento de la incertidumbre biográfica³⁸.

Las valiosas propuestas de Beck han recibido una gran cantidad de críticas. Algunos críticos han destacado que, aunque es más sensible a la hora de apreciar la heterogeneidad y la variación de la modernidad, Beck parece compartir en el fondo la idea de Giddens sobre el dinamismo de la modernidad y en consecuencia se deduce una cierta tendencia a la desvinculación. En ese sentido, Latour (2003) ha señalado que uno de los puntos débiles de Beck radica en su desinterés por las condiciones locales y prácticas en que la gente se apropia de las diferentes narrativas de lo moderno y orienta sus acciones en razón de ellas (Latour, 2003: 40-1).

Por otra parte, algunos críticos como Roberston (1995) han cuestionado la idea de Beck de que las sociedades modernas “se desintegran localmente y se reintegran globalmente” (Beck, 2007: 45). Frente a esto, Robertson (1995) señala la autonomía de las comunidades o de las regiones locales para apropiarse de “lo global”. Este énfasis en

³⁷ No hay que olvidar que Giddens fue uno de los principales asesores de Tony Blair durante alguna parte de su mandato (1997-2007), conocido entre otras cosas por llevar a cabo un programa de reformas del estado del bienestar (El New Deal británico) que la propia Thatcher habría podido suscribir.

³⁸ No obstante, Beck tan sólo deja apuntada esta relación entre el neoliberalismo y la individualización de la responsabilidad por los riesgos sociales, una relación que será la que centre la atención de los anglofoucaultianos, en especial Nicholas Rose (1999). Véase también el apartado dedicado a los anglofoucaultianos en el capítulo 4.

la supuesta tendencia hacia la globalización de la modernidad se manifiesta en la manera en que destaca la desestandarización y en la desregularización de los horarios diarios, semanales y anuales y de las carreras.

En tercer lugar, el análisis de Beck se apoya en un conjunto de presupuestos temporales similares a los de Giddens aunque con alguna leve e importante diferencia. Al contrario que en Giddens, el tiempo no ocupa un lugar principal en los análisis de Beck. Asume una concepción lineal, abstracta, homogénea del tiempo asociada con la primera modernidad. Por el contrario, el concepto de futuro adquiere en Beck una relevancia fundamental. El tránsito a la segunda modernidad, sugiere Beck, se ha producido principalmente porque el futuro ya no aparece como algo siempre abierto y por mejorar sino que también aparece poblado de monstruos engendrados por los sueños de la razón. Las catástrofes ecológicas han puesto de manifiesto que la ciencia moderna ya no puede garantizar las promesas de seguridad frente a un futuro abierto y contingente. Sin embargo, para Beck, no desaparece la idea de futuro. Para él, como para Giddens, el tiempo sigue siendo un flujo de acontecimientos que van desde el pasado hacia el futuro. Para ambos, el futuro es ambivalente. Está lleno de promesas de éxitos pero también amenazas de catástrofes. A pesar de señalar la magnitud de las nuevas amenazas Beck no puede evitar huir hacia delante y confiar en el desarrollo imparable aunque discontinuo del proyecto ilustrado. La perfección parece seguir esperando al final de un trayecto cuya forma ya no es lineal sino que ahora es más enrevesado, tortuoso y sorpresivo.

Por otra parte, otros autores como Wagner (1997, 2001) han cuestionado la validez de periodización histórica en el proceso de individualización puesto que da a entender que existe un progresivo proceso de liberación de los individuos de sus ataduras sociales y políticas que en algún punto del futuro alcanzará su culminación. En este sentido, otros críticos como Dean (1999) o Rose (1999) han vinculado las formas de individualización no con una supuesta trayectoria lineal de la historia sino con la racionalidad del poder o, para ser más precisos con la evolución no lineal de las relaciones entre el poder, el conocimiento y el sujeto. Es decir, si bien es cierto que han sido variadas a lo largo de la historia las formas de desarrollar las cualidades propias, de cultivarse a uno mismo y de dirigir autónomamente los cursos de acción y las decisiones, resulta muy problemático adscribir tales formas a un desarrollo de la historia hacia su perfección.

Por último, otros autores como Revilla (2003), Alvesson y Wilmott (2002) y Westenholz (2006a) han enfatizado el análisis del “trabajo identitario” por medio del cual los individuos construyen sus biografías. A pesar de que Beck sostiene que la desestandarización biográfica ha obligado al individuo a construir su propia biografía y a

afrontar individualmente los riesgos que ello comporta, Beck no explora el “trabajo biográfico”, es decir, el trabajo concreto por el que los individuos configuran su propia biografía y afrontan los riesgos sino que más bien se centra en enumerar las numerosas dificultades que se lo impiden. Por otra parte, y a pesar de que no analiza ninguna biografía en concreto, atribuye a los individuos una gran capacidad reflexiva sobre los riesgos y oportunidades que le rodean. Así da la sensación de que, para Beck, aunque los individuos no sean capaces de controlar y de asegurar nada, sí que pueden, sin embargo, llegar a saber en todo momento en lo que se convierten y en lo que les convierten, todos los riesgos que les acechan y todas las oportunidades que les esperan.

2.3. Manuel Castells: La sociedad red y las identidades en red³⁹

El análisis que realiza Castells de los procesos de reorganización de los tiempos de trabajo y las identidades está vinculado con su hipótesis acerca del surgimiento de una nueva sociedad: la sociedad red. Esta es la respuesta de Castells ante la crisis de la modernidad. Castells vendría a proponer una solución basada en la recomposición reticular de las instituciones previas a partir de la apropiación individual y colectiva de las nuevas tecnologías, destilando así un optimismo similar al de Giddens aunque sin ser ciego a las consecuencias perversas o al lado oscuro de semejante propuesta.

La propuesta de Castells de una sociedad red comparte igualmente el diagnóstico de la ambivalencia de la modernidad aunque de una manera muy peculiar. La cara amable o exitosa de la modernidad habría conseguido emanciparse de la cara oscura creando un nuevo ámbito de lo social, el espacio de los flujos regido por un tiempo atemporal, en el que la modernidad se habría reinventado a sí misma gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Por su parte, el espacio de los lugares regido por el tiempo de los relojes habría quedado anclado a la modernidad simple y se habría convertido el espacio hacia el que se canalizan las consecuencias perversas de la modernidad.

Esta fragmentación de la sociedad en dos espacios regidos por diferentes lógicas y tiempos habría generado, según Castells, un proceso de polarización o dualización social entre aquellos que trabajan dentro de la red y aquellos que están desconectados que conduce hacia la fragmentación de la sociedad (Castells, 2005: 299, 321). Por otra parte,

³⁹ Aunque tiene una obra más extensa, sus propuestas se concentran en su obra más célebre, *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. Vol.1 *La sociedad red* (1997/ 2005), Vol.2 *El poder de la identidad* (1998/ 2005), Vol.3 *Fin de Milenio* (1998/2005).

la fragmentación de la sociedad en dos espacios es la expresión de una redefinición de las relaciones entre el capital y el trabajo (Castells, 2005: 555). Ambos comenzarían a tener una existencia separada, desconectada. El capital tendería a existir en el espacio global de las redes informáticas y de los flujos de información y de comunicación. Mientras que el trabajo seguiría existiendo en el antiguo espacio de los lugares regido por el tiempo del reloj. Así pues, el capital se coordina globalmente a través de un tiempo atemporal en el espacio de los flujos mientras que el trabajo se individualiza y se desagrega en el espacio de los lugares contando los minutos y las horas. En otras palabras, el capital es global y el trabajo local (Castells, 2005: 555-6).

La coordinación temporal dentro y entre cada uno de los espacios es un tema nuclear en Castells. Precisamente, Castells va a sobredimensionar la importancia de aquello que los anteriores autores prácticamente negaban: la capacidad de coordinación de los tiempos de la producción y de los tiempos de trabajo que han facilitado las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Para Castells no existe entonces una tendencia hacia la descoordinación sino que, al contrario, la elevada coordinación temporal de los espacios sociales emergentes va a constituir una de las bases de su propuesta sobre el nacimiento de la sociedad red. De hecho basta con atender a la manera en que define los rasgos de la nueva economía que ha surgido debido al proceso de reestructuración capitalista iniciado en los ochenta (Castells, 2005: 44). Para Castells la nueva economía se caracteriza principalmente por la capacidad institucional, organizativa y tecnológica para hacer funcionar *como una unidad* en tiempo real, o en un tiempo establecido, y a escala planetaria los siguientes componentes: los mercados financieros, el comercio internacional, la producción transnacional, la ciencia y la tecnología y el trabajo especializado (Castells, 2005: 136-7). El funcionamiento *unificado o coordinado* es posible gracias al efecto combinado de las nuevas tecnologías de la información, de las organizaciones reticulares, de las políticas estatales de desregulación y de liberalización y de las estrategias empresariales de rentabilidad (Castells, 2005: 137 y ss.).

Por tanto, lo más destacable de la nueva economía, según Castells, es que ha renovado las fuentes de la productividad, que opera a escala global y a través de redes integradas de colaboración y competencia. En otras palabras, la nueva economía es informacional, está conectada en red y es global. Es informacional porque la productividad y la competitividad de los agentes económicos dependen de su capacidad para generar, procesar y aplicar las nuevas tecnologías de la información para impulsar un sistema de producción basado en el conocimiento. Está conectada en red, porque la productividad y la competitividad se desarrollan en el seno de formas de organización y de gestión en forma de red. Es global, porque los procesos de producción, circulación y

consumo están organizados a escala global mediante diversas redes empresariales (Castells, 2005: 111).

Con el fin de operar en el marco de esta nueva economía, las empresas e instituciones se han visto obligadas a flexibilizar sus estructuras organizativas, comerciales, productivas dando lugar a una nueva lógica organizativa: la red (Castells, 2005: 202). Una de las consecuencias más importantes ha consistido en la aparición de un nuevo tipo de organización, la empresa red, que ha renovado los métodos de gestión financiera, de la producción, del comercio y del trabajo (Castells, 2005: 253). El nuevo modelo flexible de gestión de la mano de obra incluye nuevas estrategias empresariales de gestión del tiempo de trabajo (Castells, 2005: 294) cuya aplicación ha dado como resultado una redefinición del lugar del trabajo en la sociedad (Castells, 2005: 323) y en el ciclo vital (Castells, 2005: 517).

Dentro de este complejo contexto de la aparición de la economía informacional/global y de la sociedad red, será donde Castells aborde el proceso de reorganización de los tiempos de trabajo. Los cambios en los tiempos de trabajo van estar estrechamente vinculados con el funcionamiento unificado y global de los procesos que componen la nueva economía: la integración global de los mercados financieros, el crecimiento y la transformación del comercio internacional, la internacionalización de la producción y la formación de un mercado global de trabajo especializado. Será en el curso de estos procesos en el que aparezcan las nuevas formas organizativas, los nuevos modelos de gestión del trabajo e incluso el tiempo atemporal. Nosotros vamos a centrar nuestra atención en los procesos relacionados con la reestructuración del trabajo.

Para Castells, los mercados laborales locales se encuentran cada vez más interconectados entre sí y a las tendencias globales. Castells defiende, por un lado, que la creación de empleo local depende cada vez más del empleo global de las empresas multinacionales y sus redes transfronterizas. Por otro lado, señala que el aumento del comercio internacional ha perjudicado a los trabajadores del Sur y a los no cualificados del Norte mientras que ha beneficiado a los trabajadores cualificados del Norte. Por último, muestra que la competencia global y los modelos de gestión flexible han contribuido al desarrollo de estrategias empresariales de gestión de los procesos productivos y de la mano de obra que han presionado a la baja sobre las condiciones de los contratos laborales (Castells, 2005: 290-2). Las estrategias más destacadas son las siguientes: la reducción del tamaño de la empresa, la subcontratación, la contratación temporal o a tiempo parcial, la automatización o la recomposición de las tareas, la moderación salarial (Castells, 2005: 293)

Castells sostiene que gracias a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, el modelo informacional de producción y de gestión se organiza en torno a un doble y paradójico proceso: la integración del proceso de trabajo y la desintegración de los trabajadores (Castells, 2005: 294). Por un lado, las nuevas tecnologías han permitido desagregar y dispersar geográficamente las tareas laborales y los puestos de trabajo pero, al mismo tiempo, han permitido reunificar y hacer funcionar de una manera unitaria el proceso de trabajo a través de las redes globales de información y de comunicación en las que participan las empresas (Castells, 2005: 555). Las nuevas tecnologías han permitido sustituir las tradicionales secuencias productivas organizadas según el tiempo del reloj por nuevas secuencias productivas más flexibles cuyo fin consiste en eliminar tareas rutinarias heredadas del modelo anterior y realizar el trabajo que requiere análisis, decisión y capacidad de reprogramación en tiempo real. Esta redefinición de la secuencialización pretende flexibilizar y agilizar el proceso de toma de decisiones de la empresa y mejorar la integración organizativa de sus elementos con el fin de maximizar su adaptabilidad y su flexibilidad (Castells, 2005: 297-8). El establecimiento de secuencias aleatorias y de duración incierta toma como referencia el tiempo atemporal, un tiempo que no obedece a los contextos locales sino a la lógica incontrolable de los mercados, de la tecnología, de la geopolítica, etc., es decir, del espacio de los flujos (Castells, 2005: 557). Además la reforma de las secuencias productiva se convierte en una actividad permanente con lo que se produce una desregularización del proceso de trabajo.

Dentro de las empresas red, la gestión del tiempo de trabajo no puede regirse por la optimización de cada instante extrayendo una mayor cantidad de trabajo por cada unidad de tiempo. Este modelo de gestión basado horarios fijos y regulares no facilita a los trabajadores cualificados y con una elevada autonomía la toma de decisiones en tiempo real. Para ello se requiere que los trabajadores cualificados gestionen su tiempo de una manera más flexible, aumentando o reduciendo el número de horas o los periodos de prestación según la ocasión (2 Castells, 005: 515). Castells sostiene que una de las consecuencias de la gestión flexible ha sido que la distribución de las horas de trabajo a lo largo del ciclo semanal, mensual y anual ha sufrido importantes variaciones (Castells, 2005: 517).

Por otro lado, y más importante, Castells sostiene que el nuevo modelo de producción y gestión reticular desintegra la fuerza de trabajo (Castells, 2005: 294) y establece una nueva división del trabajo basada en la capacidad de los trabajadores para la creación de valor y en la posición que ocupen con respecto a la red (Castells, 2005: 298). Por un lado, se encuentran aquellos que trabajan dentro de la red y que disponen de la responsabilidad para tomar decisiones estratégicas, de la autonomía y la suficiente para

alcanzar el objetivo de la organización y de la capacidad para recabar la información relevante y recombinarla de tal manera que se pueda aplicar a cada etapa del proceso. Por otro lado, se encuentran aquellos que aún estando dentro de la red su papel se limita a colaborar en la ejecución de las decisiones. Y, finalmente, se encuentran los trabajadores desconectados, aquellos que son estructuralmente irrelevantes ya sea porque su formación es inadecuada o porque viven en zonas con escasas infraestructuras tecnológicas o de comunicaciones o con un entorno institucional no ajustado a las demandas del mercado global (Castells, 2005: 58, 298-9). Castells sostiene, por un lado, que la tendencia hacia la dualización social entre los trabajadores dentro de la red y los de fuera seguirá creciendo y, por otro lado, que dentro de las nuevas formas organizativas y productivas se está consolidando un nuevo modelo flexible de trabajo y de trabajador en oposición al modelo estándar (Castells, 2005: 321). El modelo estándar de empleo consistía en un empleo a tiempo completo para toda la vida, con un conjunto de competencias bien definidas a desarrollar en un lugar específico y con un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital. La ruptura del compromiso mutuo entre el empresario y el trabajador facilitada por las nuevas tecnologías ha tenido consecuencias en varios ámbitos. Por un lado, el compromiso del empresario con el empleo a largo plazo ha desaparecido y han surgido nuevas formas no estandarizadas de contratación. Basándose en el mercado de trabajo estadounidense de los noventa, Castells da cuenta del aumento de las contrataciones a tiempo parcial, de las contrataciones eventuales o del autoempleo, y, en consecuencia, cómo se ha reducido el promedio de años de permanencia en la misma empresa. Por otra parte, el compromiso de emplear con regularidad y estabilidad el tiempo de los trabajadores también se ha roto. Castells muestra la tendencia hacia el aumento de la proporción de trabajadores que trabajan más y menos de las tradicionales 40 horas semanales y el aumento de la proporción de aquellos que no trabajan durante todo el año (Castells, 2005: 327-8).

Castells sostiene que este modelo flexible de trabajo está contribuyendo a redefinir el lugar del trabajo en el ciclo vital (Castells, 2005: 517-524). Castells afirma que la actual diversificación del tiempo y de los horarios de trabajo está modificando una doble tendencia iniciada a finales del siglo XIX y consolidada durante la etapa del estado del bienestar: la reducción del tiempo laboral por persona y por trabajador; y la homogeneización y la regulación del tiempo laboral. Por un lado, Castells afirma la compatibilidad actual de dos tendencias: el aumento del trabajo real y la reducción de tiempo de trabajo por persona. Al mismo tiempo, indica Castells, entre los profesionales de alto nivel y los trabajadores de servicios no cualificados se han incrementado las horas de trabajo. Por otro lado, gracias a la elevada variabilidad de los puestos de trabajo, los

horarios son ahora más heterogéneos e irregulares. Por otra parte, Castells da cuenta del acortamiento de la vida laboral y de la redefinición del ciclo vital. El ciclo vital se organizaba principalmente en torno al tiempo de trabajo y a las trayectorias profesionales. Se trataba de una secuencia ordenada de etapas vitales que ahora, según Castells, se ha fragmentado debido a la cronología variable del tiempo de trabajo y para la que no existe una secuencia alternativa y predecible (Castells, 2005: 517-524). En consecuencia, Castells sostiene que la situación de los trabajadores resulta paradójica, puesto que, por un lado, nunca el trabajo ha sido más central en el proceso de creación de valor y, por otro, nunca han sido los trabajadores más vulnerables, puesto que se han convertido en individuos aislados en una red flexible cuyo horizonte es desconocido incluso para la misma red (Castells, 2005: 344)

Para Castells, estos procesos de reestructuración productiva (la integración global de los mercados financieros, el crecimiento y la transformación del comercio internacional, la internacionalización de la producción, la formación de un mercado global de trabajo especializado, el desarrollo de las empresas red) junto con el desarrollo de una cultura virtual, facilitados ambos por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación han transformado van a producir transformaciones radicales en las identidades. El ascenso de la sociedad red, sugiere Castells (2005: 39, 98, 458), ha desintegrado las instituciones políticas y sociales (estado nación, sindicatos, partidos, familias,...) que aportaban y legitimaban las bases de las construcciones identitarias de los sujetos y, sobre todo, que estructuraban los marcos espaciales y temporales de la experiencia. El argumento de Castells es que la sociedad red, basada en la “disyunción sistémica de lo local y lo global” (ídem: 39), ha fragmentado el espacio y el tiempo de la experiencia y, en consecuencia, ha provocado que los individuos queden expuestos a un mundo carente de sentido e incapacitados para generar sentidos y acciones alternativos. Es más, para Castells, la planificación reflexiva de la vida, que es una de las bases de la construcción de la identidad⁴⁰, no sólo se vuelve imposible (ídem: 39), sino que, además, no hay necesidad de ellas (ídem: 458) en un mundo dominado por la simultaneidad y la instantaneidad.

Para Castells las identidades individuales ya no podrán basarse ni en un proyecto reflexivo del individuo ni en las configuraciones previas de sentido (clase, estado-nación, género,...). Las identidades serán ahora colectivas y tratarán de enfrentarse al poder de la red en los tres ámbitos fundacionales de la nueva estructura social: espacio, tiempo y

⁴⁰ Castells comparte explícitamente el concepto de identidad de Giddens como proyecto reflexivo (2005: 38-9)

tecnología (id.: 461). En realidad, lo que plantea Castells es que las identidades son el resultado del conflicto entre la lógica dominante de las redes globales de riqueza, poder e información, que altera los marcos espacio temporales previos de la experiencia por medio del uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, y la experiencia de los sujetos que se han visto desplazados o relegados por estas redes por medio de la apropiación de las tecnologías de información y comunicación.

En razón de este conflicto entre el poder de la red y la experiencia de los sujetos, Castells distingue entre identidades legitimadoras, identidades de resistencia e identidades proyecto (id.: 36-8). Cada identidad genera una forma social y las identidades legitimadoras generan una sociedad civil, esto es, un conjunto de organizaciones, instituciones y actores sociales que reproducen la identidad que legitima la dominación de las instituciones. En la sociedad red, estas instituciones ya no son el estado, los partidos, los sindicatos,... sino los nuevos agentes que controlan las redes globales por las que circula información, riqueza y poder y cuya localización es muy dispersa. Por su parte, las identidades de resistencia dan lugar a la formación de comunidades y, para Castells representan el tipo de construcción de identidad más importante de la sociedad red. Las identidades de resistencia tratan de oponerse a la lógica del espacio de los flujos y del tiempo atemporal y toma como base no la sociedad civil sino las comunidades. En algunos casos, puede tratarse de la formación de comunidades a partir de valores tradicionales: religión, patria o familia. Y en otros casos se trata de las identidades se forman en torno a movimientos feministas y ecologistas, quienes tratan de proteger espacios de la lógica de la red y hacerlos funcionar con arreglo a sus valores ya se trate de la redefinición de los roles de género o de la relación entre la naturaleza y la sociedad (id.: 36-8).

Por último, las identidades proyecto son aquellas que producen sujetos que no son individuales sino colectivos. Para Castells, estos sujetos ya no se constituyen basándose en la sociedad civil sino en las comunidades de resistencia (id.: 40). Castells distingue varias comunidades de resistencia: el fundamentalismo religioso, el nacionalismo cultural y las comunidades territoriales como identidades defensivas, y el movimiento feminista y el ecologista como identidades proactivas (id.: 98, 462).

Las comunidades de resistencia defienden sus lugares y sus territorios de la lógica del espacio de los flujos, defienden la persistencia de sus memorias y de sus futuros imaginados de la lógica del tiempo atemporal que elimina la historia y celebra lo instantáneo y lo efímero, y defienden el uso de la tecnología de la información para la comunicación horizontal entre los sujetos. Así, por ejemplo, los ecologistas tratan de proteger el uso del espacio con arreglo a la lógica del espacio de los flujos proponiendo

que se rija con arreglo a la Naturaleza y tratan de anteponer al tiempo efímero un tiempo glacial que tome en consideración el desarrollo evolutivo del planeta (id.: 461-2).

En resumen, Castells ligaba el proceso de reorganización de los tiempos de trabajo a la emergencia de una nueva sociedad, la sociedad red. Una sociedad red es aquella cuya estructura social está compuesta de redes potenciadas por tecnologías de la información y de la comunicación basadas en la microelectrónica. En el ámbito del trabajo y de la producción, la nueva estructura social se ha reflejado en la emergencia de un nuevo tipo de organización, la empresa red, que ha renovado los métodos de gestión financiera, de la producción, del comercio y del trabajo y que se apoya en una nueva concepción del espacio y del tiempo. En la sociedad red ha surgido un nuevo tipo de espacio, el espacio de los flujos, el cual hace referencia a la posibilidad tecnológica de practicar la simultaneidad sin la contigüidad. Las empresas red operan dentro del espacio de los flujos, el cual se organiza no según el tiempo del reloj sino del tiempo atemporal. Castells señala que el tiempo atemporal cuando se provoca una perturbación sistémica en el orden secuencial de los acontecimientos (Castells, 2005: 542). Castells sostiene que la negación de la secuenciación equivale a la aniquilación del tiempo. El tiempo ha sido aniquilado de dos formas. Por un lado, comprimiendo el tiempo, es decir, condensando la secuencia de los acontecimientos para alcanzar la instantaneidad. Y, por otro lado, difuminando la secuencia lineal de los acontecimientos y creando una discontinuidad aleatoria, la cual equivale a la eternidad (Castells, 2005 vol.II: 539-542; 2005 vol.I: 66-7). En consecuencia, las identidades han perdido sus precedentes arraigos espacio-temporales. Las identidades de la sociedad red serían, por tanto, principalmente identidades de resistencia que generan sujetos colectivos enclavados en comunidades locales que tratan de oponerse a la lógica del espacio de los flujos y del tiempo atemporal.

Algunas de las críticas que ha recibido Castells apuntan hacia la identificación del declive de la estandarización y la regularización (o secuencialización) de los procesos sociales y laborales que se había basado en el tiempo del reloj con la aniquilación del tiempo en sí (Ramos 1999b). Es decir, al igual que Giddens, incurre en el error de considerar el tiempo abstracto, homogéneo y lineal del reloj como “el” tiempo. Y resulta especialmente llamativo puesto que Castells se muestra a lo largo de su obra bastante cauteloso a la hora de afirmar la extensión del tiempo atemporal. De hecho el tiempo atemporal queda restringido al espacio de flujos⁴¹, un espacio que a pesar de su enorme

⁴¹ “El tiempo atemporal pertenece al espacio de los flujos, mientras que la disciplina temporal, el tiempo biológico y la secuenciación determinada por la sociedad caracterizan a los lugares de todo el mundo...”. “El espacio de los flujos...disuelve el tiempo desordenando la secuencia de los acontecimientos y haciéndolos simultáneos....El espacio

influencia no es mayoritario. Mientras que en el espacio de los lugares Castells sí se presta a reconocer la existencia de una pluralidad de tiempos. Los presupuestos temporales de Castells se derivan, por tanto, de la tajante división que establece entre dos tipos de espacios cuyas fronteras parecen ser impermeables. La consecuencia es que el hallazgo más importante de Castells, la aparición de nuevas referencias temporales para la organización de las prácticas sociales, queda oscurecido por su afán de dividir lo social en dos espacios y de expulsar y eliminar el tiempo del reloj, el tiempo biológico y el tiempo de la historia de uno de ellos, el espacio de los flujos.

Otro de los potenciales problemas de las aportaciones de Castells es su concepto de futuro, el cual se caracteriza por su incertidumbre. Si los acontecimientos, cuya duración es cada vez menor, responden a una secuencia discontinua y aleatoria, el futuro se convierte en un ámbito escasamente predecible y calculable. Sin embargo, Castells parece ser consciente de la pluralidad de los horizontes de futuro. Así, por ejemplo, el acortamiento y la incertidumbre de los horizontes del futuro de los trabajadores se vincula a los esfuerzos de los inversores del mercado financiero por la estabilización a largo plazo de la capacidad de revalorización de sus activos (Castells, 2005: 196).

Con respecto al proceso de reorganización del tiempo de trabajo, Castells es el único de los autores estudiados que abordan sus tres facetas: desestandarización, desregularización y coordinación. Como se ha visto, las nuevas tecnologías han permitido una reorganización del proceso de trabajo y su coordinación a través de las redes de comunicación. En términos temporales, lo más llamativo es que el proceso de trabajo se desdoblado en dos. El tiempo de los procesos productivos y el tiempo de los trabajadores. Castells sostiene que gracias a las nuevas tecnologías se ha podido aumentar la estandarización de los procesos productivos redefiniendo la secuencia según las variaciones de los productos demandados. Por su parte el tiempo de los trabajadores ha sufrido un proceso de desestandarización y de desregularización. En el ámbito de la producción, la coordinación entre las diferentes parte se realiza a través de las redes de comunicación y a través de la rápida aplicación de las innovaciones tecnológicas. En el ámbito del trabajo, la coordinación se realiza potenciando la flexibilidad de los trabajadores (de su formación, de sus competencias, de sus horarios,...) y de los entornos institucionales (desregulación y liberalización). Más concretamente, Castells muestra cómo la coordinación entre el tiempo de los trabajadores y el tiempo del mercado se ha realizado convirtiendo en temporales los compromisos contractuales laborales que antes

de los lugares, diseminado, fragmentado y desconectado, muestra temporalidades diversas, desde el dominio más primitivo de los ritmos naturales hasta la más estricta tiranía del tiempo del reloj” (Castells, 2005: 545).

eran para toda la vida, flexibilizando los horarios y redefiniendo la distribución del trabajo a lo largo del ciclo vital.

En cuanto a las identidades, el principal problema radica en la reificación de las identidades como consecuencia de establecer una distinción demasiado tajante entre las prácticas y las identidades, y la idea de que las identidades preceden a las acciones o las prácticas, como si aquellas se conservaran siempre puras e inmaculadas en espera del momento de emerger⁴² (Ramos, 1999b: 385). Según Castells, en la sociedad red la gente no construye su identidad basándose en lo que hace sino basándose en lo que es o cree ser (Castells, 2005: 29). Ramos critica esta dicotomía y señala que “no hay más ser social que aquel que hace e intenta darse una idea de sí mismo a partir de su hacer [y que, por tanto], no es previo ni está a resguardo de su hacer” para proponer que las redes no bloquean por completo la formación de identidades sino que “posibilita e imposibilita, crea y destruye identidades” (Ramos, 1999b: 385-6).

3. LA MODERNIDAD FRAGMENTADA

“Porque aquel orden maníaco [de la habitación] daba más miedo que ver al hombre muerto y a la mujer moribunda: era un reflejo de la inutilidad de toda empresa humana, del orden que el ser humano se esfuerza en lograr con tanto empeño incluso en los últimos instantes. Ese esfuerzo estéril expresaba un triste deseo: el de poner orden en el gran desorden de la vida”

Sandor Marai en *La hermana* [1946]

Quizá el año en que esta novela fue escrita sea lo más significativo de la cita. El novelista húngaro nacido en 1900 escribió desde el abismo de las dos guerras mundiales hacia el que se precipitaron las sociedades modernas durante casi toda la primera mitad del siglo XX. Se trata de un abismo que conoció bien un exiliado polaco y, además, judío nacido algo más tarde, en 1925. A Bauman le tocó ser adolescente durante el estallido de la segunda guerra mundial, precisamente con la invasión del ejército nazi de Polonia en

⁴² En palabras de Ramos: “El hacer está constreñido por los marcos estructurales que lo conforman, convirtiendo a su falso sujeto en un ser hecho, arrastrado o movido por algo anónimo y sin sentido, mientras el ser, como ser del hombre, es un hontanar interno de sentido que queda como a resguardo de las fuerzas que barren el mundo y eventualmente puede ser activado, exteriorizado en él” (1999b: 385)

1939. Desde entonces el joven Zygmunt se convirtió en un testigo errante de los múltiples lados oscuros de la modernidad: la contienda, el socialismo soviético y el socialismo polaco y, más tarde, de las consecuencias de la triunfante globalización neoliberal tras el derrumbe de la URSS. Resulta comprensible no encontrar grandes dosis de optimismo en sus ensayos al contrario que en las obras de Giddens y Beck, ambos nacidos prácticamente durante la guerra (1938 y 1944, respectivamente) aunque criados en un ambiente de rebotante optimismo que contribuyó a forjar el periodo de paz y prosperidad más duradero de la historia moderna.

Bauman⁴³, junto a Sennett⁴⁴, representan los dos principales exponentes de la versión crítica de la modernidad. Su explicación sobre la relación entre las transformaciones en los tiempos de trabajo y la configuración de las identidades se apoya en la hipótesis de la transición de una modernidad sólida a una modernidad líquida. Su argumento se puede resumir en que las instituciones (estados y empresas) de la modernidad líquida dan lugar a unas condiciones sociales y temporales que debilitan los lazos sociales y la condición política y ética de los ciudadanos y, en consecuencia, contribuyen a fragmentar la identidad de los sujetos. En este apartado se describirá, en primer lugar, la hipótesis de Bauman sobre la transición de una modernidad sólida a una modernidad líquida, hipótesis que como se podrá comprobar es compartida en lo esencial por Sennett, a pesar de que éste no ofrezca una explicación acabada de la era moderna⁴⁵. Tras ello, se atenderá a los principales rasgos de las instituciones flexibles y al modo en

⁴³ Bauman es un autor inusualmente prolífico especialmente en los últimos quince años. Su obra es muy amplia y se inicia en los setenta, aunque no cobraría relevancia hasta la década de los noventa. Sus contribuciones más importantes y más conocidas quizá sean *Modernidad y Holocausto*. Madrid. Sequitur. 1998/1989, *Modernidad y ambivalencia*, Barcelona, Anthropos, 2005/ 1991, *Modernidad líquida*. Buenos Aires. Fondo de cultura económica. 2000 y *La sociedad individualizada*. Madrid. Cátedra. 2001. En todo caso, en ellas se puede encontrar el núcleo de sus propuestas.

⁴⁴ Al igual que Bauman, Sennett inicia su carrera en los años sesenta. Algunas de sus más reconocidas publicaciones datan de los años setenta. Sus intereses iniciales se situaban en la relación entre las transformaciones urbanas y la condición política e identitaria de los individuos y comunidades y se plasmaron en obras como *Vida urbana e identidad personal*. Península, 2007/1970, *El declive del hombre público*. Península. 2001/1977, *La conciencia del ojo*. Versal, 1991 o *Carne y piedra: el cuerpo y la ciudad en la civilización occidental*. Alianza. 2002/ 1994. Desde la década de los noventa retoma su interés por el mundo del trabajo y sus transformaciones que había iniciado con *The Hidden Injuries of Class* junto con Jonnathan Cobb. Para reconstruir sus propuestas nos hemos centrado en su última etapa en la que destacan obras como: *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama, 2000/1998, *El respeto: sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Anagrama, 2003 y *La cultura del nuevo capitalismo*. Anagrama. 2006.

⁴⁵ Tras calificar de acertada la expresión de “modernidad líquida” de Bauman (Sennett, 2006: 18), Sennett emplea poco más de una página de su última obra en explicar el dinamismo de la modernidad que él asimila al capitalismo: “Desde los días de Marx el único aspecto constante del capitalismo ha sido la inestabilidad. Las conmociones de los mercados, el baile desenfrenado de los inversores, el repentino auge, derrumbe y movimiento de fábricas, la migración en masa de trabajadores en busca de mejores puestos de trabajo o de un empleo cualquiera son todas ellas imágenes de la energía del capitalismo que impregnó el siglo XIX... En la actualidad, la economía moderna parece llena de esa energía inestable, debida a la expansión mundial de la producción, los mercados y las finanzas y al auge de las nuevas tecnologías” (Sennett, 2006: 19-20)

que organizan los tiempos de la producción y del trabajo. Por último, se mostrará el modelo de sujeto que tales instituciones incentivan. En los últimos apartados se seguirá principalmente a Sennett, aunque recurriendo puntualmente a Bauman para subrayar o complementar algunos de los temas.

La principal aportación de Bauman se encuentra en su énfasis en la ambivalencia del orden social de la modernidad aunque es cierto que enfatiza lo que más arriba hemos llamado el lado oscuro de la modernidad. La modernidad, para Bauman, es la época en la que se cobra conciencia de la artificialidad del orden (Bauman, 2005: 110). El orden premoderno, sugiere Bauman, era vivido como algo natural y espontáneo por los individuos, se trataba de una especie de estado de inocencia en el que los individuos conocían y compartían las reglas sin saberlo. El ocaso de las certidumbres premodernas se tradujo en la pérdida de la inocencia, en la explicitación y el cuestionamiento de tales reglas. Un tipo de conocimiento del que no se sale indemne y que arroja a los individuos hacia una búsqueda desesperada y obsesiva de un nuevo orden con nuevas reglas. La actividad de ordenar pretende hacer de lo real algo calculable, previsible y controlable, de ahí que todo aquello que se comporte de un modo ambivalente con respecto al orden fijado tienda a ser perseguido, reconducido o extirpado. La ambivalencia, por tanto, es un producto de la propia actividad de ordenar que “remite a la posibilidad de referir un objeto o un acontecimiento a más de una categoría” (Bauman, 2005: 19-21). En el curso de la actividad de ordenar lo real, se cobra conciencia tanto de su diversidad como de la amenaza que tal diversidad representa para todo esfuerzo clasificatorio. Por tanto, señala Bauman, “la práctica típicamente moderna es el esfuerzo por exterminar la ambivalencia” (Bauman, 2005: 27).

Tras la pérdida de las certidumbres premodernas, el Estado moderno, sugiere Bauman, ofreció la promesa de convertir las antiguas, caóticas y desnortadas sociedades en entidades ordenadas según los preceptos de la razón (Bauman, 2005: 42-3). El Estado moderno articuló la construcción de un orden social e institucional que pretendía recuperar las seguridades perdidas y proveer a los individuos de bases sólidas y racionales para la orientación de sus acciones y decisiones. Sin embargo, señala Bauman, el establecimiento de un orden fragmenta el mundo en dos partes (Bauman, 2005: 21). El lado amable y acogedor, aquel mundo límpido y transparente que se corresponde con las categorías, aquel dentro del cual los acontecimientos se comportan de una manera regular, previsible, calculable, aquel mundo alejado del caos de una existencia no racional, aquel en cuyo seno uno sabe cómo actuar y cómo calcular la probabilidad de que ocurra uno u otro acontecimiento, aquel que no encierra sorpresas, que promete emancipación, seguridad, sosiego y el acceso a un estado de perfección nunca antes soñado. Frente a

ello, se alza el otro lado del mundo considerado como una amenaza en la modernidad. Es el lado oscuro y sobrecogedor, donde reina el caos y “el hedor de la indeterminación y de lo impredecible” (Bauman, 2005: 26), dónde ejercen su dominio la arbitrariedad y el azar. Sin embargo, el lado oscuro, y esta es la genial y controvertida aportación de Bauman, también nace de la obsesión por ordenar racionalmente la realidad. En el extremo, los sueños de la razón – sugiere Bauman – crearon los monstruos clasificatorios que dieron lugar al Holocausto. No obstante, Bauman no afirma que la modernidad condujera necesariamente hacia el Holocausto sino que era la condición necesaria pero no suficiente puesto que aportó una gran capacidad tecnológica para las actuaciones estatales y, sobre todo, una orientación ética de la acción que distanciaba a los agentes de las consecuencias de la acción debilitando así su responsabilidad por los otros⁴⁶.

La versión sólida de la modernidad pretendía, por tanto, instaurar un orden previsible y estable mediante el mantenimiento de un entramado de instituciones. Ello requería una desmesurada confianza tanto en la perfectibilidad del futuro (las cosas van siempre a mejor) como en la capacidad de acción de los hombres para meter en vereda al destino. Justamente estas dos creencias constituyen la base de la idea del progreso (Bauman, 2002: 141). A medida que la incertidumbre, la ambivalencia o lo indeterminable se filtraba por los gruesos muros de las instituciones que lentamente se habían edificado, el futuro se poblaba de sombras y los hombres dudaban de su capacidad de acción y, por tanto, de sí mismos. La confianza en el progreso se había convertido en barrunto de catástrofe⁴⁷. Según Bauman, esta transición está marcada por la crisis y la

⁴⁶ “Sin ser causa suficiente del genocidio, la modernidad es su condición necesaria”. Los atributos de la modernidad que lo hicieron posible son: “... la capacidad de coordinar los actos humanos a una escala masiva, la tecnología que permite actuar eficazmente a larga distancia del objeto de la acción, la minuciosa división del trabajo que posibilita, por una parte, el progreso espectacular del conglomerado de expertos y, por otra, desplazar la responsabilidad; la acumulación de conocimientos incomprensibles para el lego y la autoridad de la ciencia que crece con aquella, el clima mental propio de la racionalidad instrumental que hace posible que los diseños de ingeniería social se debatan y se justifiquen por referencia a su factibilidad técnica y a la disponibilidad de recursos infrautilizados.” Pero estos atributos, explica Bauman, “también son condición para que la acción instrumental desplace a la moral y haga posible realizar el genocidio... En otras palabras, debilitando de raíz el poder de las inhibiciones morales, independizando las acciones a gran escala de los juicios morales y eximiendo la moralidad individual del impacto de las restricciones, la modernidad proporciona los medios para el genocidio” (Bauman, 2005: 81).

⁴⁷ Frente a este modo en que las instituciones modernas han tratado la ambivalencia, la incertidumbre o lo indeterminado, Bauman va a proponer una actitud más tolerante con respecto a la ambivalencia. Una vez descubierto el carácter artificial y contingente de todo orden, la opción moderna consistió en rechazar esa contingencia, en considerarla como un estado transitorio que finalizaría cuando la Razón condujera al mundo hacia un estado puro y perfecto. Frente a ello, Bauman propone recuperar la idea de que la contingencia es ineliminable y que, por tanto, hay que realizar un esfuerzo por transformarla en nuestro destino. Se convierte en destino, señala Bauman, a través del acto de elegir, de la voluntad de ser leal a la decisión tomada y del abandono de la esperanza de la universalidad, la certidumbre y la transparencia (Bauman, 2005: 306-310).

disolución de las instituciones modernas, sobre todo, del Estado nación, pero también del trabajo, la familia, la democracia, etc. Así pues la modernidad líquida es una época en la que las instituciones (como la familia, el trabajo, el Estado,...) se disuelven y en la que, además, se han disuelto los vínculos entre las decisiones individuales y los proyectos colectivos que se encerraban en el interior de las instituciones (Bauman, 2003: 12). En consecuencia, la “licuefacción” de las instituciones deja a los individuos sin asideros políticos, morales e identitarios. Se aprecia con claridad el énfasis de Bauman en el lado del desanclaje del movimiento desbocado con que Giddens había descrito el dinamismo de la modernidad.

El trabajo es una de las instituciones que han entrado en un proceso de disolución o de “des-rigidización”. La transformación de los tiempos de trabajo representa, por tanto, una de las dimensiones de ese proceso. En la versión sólida de la modernidad ordenar racionalmente lo real también significaba disciplinar el tiempo a través del tiempo abstracto, homogéneo y lineal del reloj. La ambivalencia es también un atributo del tiempo puesto que la organización de la realidad de acuerdo con el tiempo del reloj comportaba la extirpación de todos aquellos ritmos, secuencias, rutinas que no son fácilmente traducibles a su lógica. Según Bauman, esta forma de organizar el tiempo está vinculada a los procesos de industrialización, capitalización, estatización, democratización de la versión sólida de la modernidad. Estos procesos coincidían en la pretensión de construir un hábitat humano, regular, predecible y estable (2002: 109), lo cual implicaba la organización del devenir de los acontecimientos en torno a una secuencia estable y rutinaria basada en el tiempo lineal y abstracto del reloj. En resumen, estabilidad a largo plazo y predictibilidad eran las bases temporales que permitían alcanzar un orden institucional sólido y rígido que pretendía emular y sustituir la seguridad del orden premoderno. Eran precisamente estas cualidades temporales las que permitían orientar las acciones y las decisiones individuales y, por tanto, las que garantizaban la libertad individual (Bauman, 2002: 11). La aparición de nuevas coordenadas temporales ajenas al tiempo lineal del reloj está marcada por la transición hacia una modernidad líquida.

En el ámbito del trabajo, la fábrica representa el ejemplo más claro de la versión sólida de las instituciones modernas. Bauman recurre a la fábrica de Willow Run de General Motors, analizada por Daniel Bell, para dar cuenta del modelo fordista de organización del espacio y del tiempo. En primer lugar, Bauman destaca que el crecimiento se realizaba mediante la expansión del lugar que ocupan y se protegía protegiendo ese lugar concreto. El funcionamiento de la fábrica dividía nítidamente el mundo en dos: el interior y el exterior de la fábrica. El exterior de la fábrica es un mundo

cuyo desorden temporal es considerado como una fuente de amenaza de la que hay que protegerse. En el interior, para controlar el funcionamiento de la fábrica, señala Bauman, era necesario domesticar el tiempo, es decir, coordinar y encajar en secuencias monótonas e inalterables un tiempo lineal de unidades equivalentes y homogéneas (Bauman, 2002: 124). Con respecto al proceso productivo, esto significaba, tal y como indica Sennett (2000: 43), la asignación de una fracción de tiempo para cada actividad y se optimizada racionalmente el uso de cada una de esas fracciones temporales. Con respecto al tiempo de los trabajadores, esto significaba, por un lado, el establecimiento de horarios rígidos, regulares y predecibles de trabajo y el cálculo exacto de la duración y la ubicación de las vacaciones o los días de baja por enfermedad. Por otro lado, significaba también la posibilidad de fijar los criterios de promoción de acuerdo con el cálculo de la antigüedad. Las carreras se encontraban así organizadas en etapas prefijadas las cuales eran sancionadas por el marco de regulación de la empresa (Sennett, 2000: 43; Bauman, 2002: 125).

Bajo estas condiciones institucionales el tiempo se experimenta de una forma lineal y ordenada y, en consecuencia, sostiene Sennett, habilita a los individuos para construir narraciones sólidas que vertebran su identidad. Sennett expone el caso de Enrico, un portero neoyorkino de origen italiano que pudo ordenar los diversos acontecimientos que jalonaban su vida bajo la forma de una narración dentro de la cual avanzaban hacia un objetivo claro a largo plazo: su familia. Y es precisamente la consistencia de ese relato lo que le permitía sentirse autor de su propia vida, lo que le proporcionaba la sensación de respeto por sí mismo y lo que le hacía ganarse el respeto y la confianza de los miembros de su comunidad (Sennett, 2000: 13-31). En una palabra, lo que le permitía *tener carácter*. El carácter – dice Sennett – se refiere a la estabilidad a largo plazo de la experiencia emocional y se expresa por la lealtad y el compromiso mutuo ya sea a través de la práctica del aplazamiento de la gratificación o a través de la búsqueda de objetivos a largo plazo.

El aplazamiento de la gratificación y la búsqueda de objetivos a largo plazo se convierten, por tanto, en los basamentos de una identidad sólida y sólo son posibles, según Sennett, sobre la base de las cualidades temporales antes mencionadas o, en otras palabras: confianza en un futuro a largo plazo, mejorable y, sobre todo, predecible. En cuanto al aplazamiento de la gratificación hay que distinguir una doble cara. Por un lado, la confianza en que se alcanzaría algún tipo de recompensa en el futuro ayudaba a los individuos a disciplinar su uso del tiempo (Sennett, 2000: 104). Sin embargo, la práctica de aplazar permanentemente la gratificación conducía hacia la devaluación del presente (Bauman 2005: 32; Sennett, 2006: 168). En otras palabras, los individuos vivían con la

sensación de que el momento de gozar el presente nunca llegaría, de que el presente se presentaba siempre como algo deficiente en razón de la expectativa de una recompensa futura (Sennett, 2006: 32). Por su parte, la búsqueda de objetivos a largo plazo requería poseer cierta capacidad de planificación, lo cual constituye una de las facetas del uso disciplinado del tiempo. Así pues, una vez ubicado el objetivo en un punto concreto del futuro, es decir, una vez establecido un final, se puede planificar la duración y la ubicación de las tareas necesarias para llegar a él. Pero lo más importante no es tanto el cumplimiento de los planes, puesto que siempre es posible que ocurra algo inesperado, sino la capacidad de hacer planes. Hacer planes significa pues confiar en la propia capacidad para llevar a cabo una acción (Sennett, 2006: 26).

Tanto Bauman como Sennett van a sostener que las instituciones “líquidas” o flexibles van a impedir el desarrollo de ambos principios y, por tanto, de la consolidación de la identidad de los trabajadores. Hay que señalar que ni Bauman ni Sennett, a pesar de su reclamo de un marco institucional que vertebralice la vida social e individual, son ciegos a las tentaciones totalitarias de las instituciones altamente burocratizadas. El caso de Bauman ya ha sido comentado. Sennett perteneció a la generación de los jóvenes americanos de los sesenta que abrigaron grandes esperanzas en la expansión de los derechos civiles y políticos y criticaron con dureza la rigidez de unas organizaciones burocráticas (tanto estatales como empresariales) que congelaban la existencia de la gente en estrictas y vacías planificaciones racionales. Las críticas de aquellos jóvenes surtieron efecto pero no del modo en que ellos lo imaginaron. Sennett admite la ingenuidad de su generación al creer que la desarticulación de las rígidas instituciones traería consigo el resurgimiento de las comunidades, de las relaciones de confianza y de solidaridad cara a cara (Sennett, 2006: 10). Por el contrario, y esta es la principal hipótesis de Sennett, la flexibilización de las instituciones debilitó sus lazos familiares, comunitarios y políticos y, por tanto, fragmentó las narraciones bajo las cuales era posible una identidad sólida. A continuación se dará cuenta del modo en que, según Bauman y Sennett, se ha llegado a esta situación, es decir, de las fuentes que contribuyeron a flexibilizar paulatinamente las instituciones y a producir un profundo deterioro de la confianza institucional para después mostrar el tipo de individuo que incentivan.

Las instituciones eran estables porque garantizaban una organización del espacio y del tiempo basada en la confianza en un futuro a largo plazo, mejorable y predecible. Esta estabilidad también constituía la base de los sólidos vínculos entre el capital y el trabajo. Durante la modernidad sólida, señala Bauman, el tiempo “rutinizado” de la fábrica, “ataba el trabajo al suelo, mientras que la pesadez de la maquinaria de las fábricas y la necesidad de una mano de obra permanente ataba al capital” (Bauman, 2002: 124-5).

Tanto el capital como el trabajo poseían una capacidad de movilidad reducida. Sin embargo todo esto pronto cambiaría. La progresiva flexibilización de las instituciones implicaba también la transformación de la relación entre el capital y el trabajo. Sennett sostiene que las instituciones se hicieron más flexibles por el efecto combinado de, al menos, tres procesos: el auge de las tecnologías de la comunicación, información, producción y del transporte, la liberalización de los mercados financieros y el papel crecientemente importante de los accionistas en los consejos de administración de las empresas (Sennett, 2006: 40-1).

En primer lugar, el desarrollo de los medios de transporte y de las nuevas tecnologías de información, comunicación y de producción han permitido incrementar la capacidad y la velocidad de movilidad del capital y, en consecuencia, han hecho posible que el tiempo necesario para recorrer físicamente largas distancias se haya reducido enormemente y que el tiempo necesario para el envío de información sea casi inexistente (Bauman 2002: 120; Sennett, 2006: 41). En consecuencia, en la modernidad líquida, señala Bauman, el capital ha logrado acceder a una capacidad y a una velocidad de movilidad que le ha permitido emanciparse del trabajo (Bauman, 2002: 130, 159). Durante la modernidad sólida, el vínculo entre el trabajo y el capital estaba fortalecido por el compromiso mutuo, es decir, la supervivencia los trabajadores dependía de que fueran contratados y la reproducción del capital dependía de esa contratación (Bauman, 2002: 154). La capacidad de movilidad ha contribuido a eliminar la confianza en el futuro a largo plazo que sustentaba el compromiso mutuo entre ambos. Así el incremento de la capacidad y la velocidad de movilidad han llegado a convertir el espacio concreto (la fábrica) y la larga duración en algo prácticamente irrelevante.

En segundo lugar, la liberalización de los mercados financieros se vincula, según explica Sennett, a la ruptura de los acuerdos monetarios de Bretón Woods (Sennett, 2006: 13). El debilitamiento de las restricciones nacionales a la inversión de capitales aumentó la capacidad del capital para circular libremente por cualquier parte del mundo, lo cual ejerció a su vez una poderosa influencia sobre la organización de los estados y de las empresas. Así, por un lado, desde los setenta los estados iniciaron un profundo proceso de reforma de sus instituciones, de sus mercados de trabajo, de sus regímenes fiscales, etc. con el fin de atraer el capital de los grandes inversionistas que podían recorrer el planeta en busca de las mejores condiciones. Por otro lado, las grandes empresas también fueron sometidas a una gran presión para que trasladaran las plantas de producción hacia regiones fiscalmente más atractivas y laboralmente menos costosas (Bauman, 2002: 130) y para que rediseñaran sus estructuras organizativas y fueran así lo suficientemente

flexibles para adaptarse a los permanentes e inciertos cambios del mercado (Sennett, 2006: 40).

En tercer lugar, Sennett señala la importancia en el cambio de la estructura de propiedad de las empresas. El creciente protagonismo de los accionistas e inversores en los consejos de administración ha supuesto un importante cambio en la estrategia comercial y de organización de las grandes empresas. Ante la creciente incertidumbre financiera los accionistas no invierten en función de la potencial distribución de dividendos a largo plazo según el funcionamiento de la empresa sino según la valorización bursátil de las acciones de la empresa, la cual no depende de su funcionamiento eficiente y, por tanto, de la obtención de beneficios sino de la demostración de que sus estructuras organizativas se encuentran adaptadas al cambio. En consecuencia, esta constelación de inversores impacientes no se interesa por el mantenimiento a largo plazo de la empresa sino por el retorno rápido, a corto plazo, de beneficios procedentes de la negociación de los títulos de las empresas en la bolsa, lo cual sólo es posible flexibilizando las organizaciones (Sennett, 2006: 39).

Sennett se ha dedicado a estudiar con mayor detenimiento la flexibilidad de este tipo de organizaciones y su particular manera de organizar el tiempo y el espacio. En *La Corrosión del carácter* explica que la organización de los tiempos de trabajo en su interior es un ámbito privilegiado para comprender las tres principales características de las organizaciones flexibles: reinención discontinua de las instituciones, especialización flexible de la producción y concentración sin centralización del poder (Sennett, 2000: 58).

La reinención discontinua de las instituciones se basa en la idea de que las redes flexibles son más abiertas al cambio que las jerarquías piramidales (Sennett, 2000: 49). Según Sennett, una organización en red permite, por un lado, una estandarización de los procedimientos operativos dentro de la red por medio programas de software y, por otro lado, una unión más flexible entre las partes que la forman, lo cual implica que se podría separar una parte sin eliminar las demás. Y precisamente en eso consiste la reingeniería, en reducir los puestos de trabajo para incrementar la eficiencia y la productividad. La reinención, continúa Sennett, implica, por tanto, una predisposición a romper con el pasado más inmediato de la empresa y una sucesión permanente y discontinua de cambios, puesto que estos pueden apuntar en direcciones diferentes según la ocasión (Sennett, 2000: 51).

Por su parte, la especialización flexible se refiere al esfuerzo de adaptar los procesos productivos al cambio permanente y discontinuo con el fin de diversificar la oferta cada vez más rápido (Sennett, 2000: 52-53). Para Sennett, los elementos de la especialización flexible son los siguientes: la alta tecnología aplicada a los procesos de

producción, lo cual permite su redistribución geográfica, la velocidad de las comunicaciones que permite acceder en tiempo real a los datos del mercado y coordinar los centros de gestión para una rápida toma de decisiones y, sobre todo, la predisposición a dejar que las demandas cambiantes de la producción del mercado determinen la estructura interna de la organización (Sennett, 2000: 53).

La tercera característica de las organizaciones flexibles se deriva de las anteriores. La estructuración de la organización interna en forma de redes flexibles y la organización de la producción con arreglo a las demandas cambiantes del mercado hace posible, según Sennett, la concentración de poder sin su centralización (Sennett, 2000: 56-58). Dentro de las nuevas organizaciones se desarrollan nuevas formas de control y de poder a través de los sistemas informáticos de información. Según explica Sennett, el control se ejerce fijando exigentes objetivos de producción desde la dirección pero dejando que las unidades productivas encuentren la mejor forma de alcanzarlo. El resultado es que la toma de decisiones se concentra en la dirección pero su ejecución se realiza a través de una organización desdibujada y confusa.

Esta arquitectura institucional tiene su reflejo en el modo de organizar el tiempo en el lugar de trabajo. Por un lado, los horarios flexibles se programan o bien manteniendo la semana de cinco días y redistribuyendo las horas o bien comprimiendo la semana en cuatro días. Sennett advierte de que estos horarios no proporcionan una mayor autonomía a los trabajadores sino que les coloca bajo el estricto control de la organización puesto que a pesar de que un trabajador con horario flexible controle la ubicación de su trabajo, no controla el proceso de trabajo (Sennett, 2000: 59-61). Por otro lado, las carreras también sufren importantes transformaciones. Sennett indica que la vida laboral productiva está sufriendo importantes recortes debido al retraso en la entrada al mercado de trabajo y a la cada vez más temprana edad de jubilación (Sennett, 2000: 96-98). Las carreras se acortan pero, sobre todo, tienden a concentrarse en edades cada vez más reducidas y a desdibujarse la idea de una promoción lineal escalonada. Las organizaciones flexibles, explica Sennett, consideran la edad y, por tanto, la experiencia adquirida con ella, como un obstáculo que dificulta la capacidad de adaptación a las demandas cambiantes (Sennett, 2000: 98-101) de ahí que el desarrollo de la carrera profesional lineal en una sola empresa sea una tendencia en declive.

La hipótesis de Sennett, compartida por Bauman, es que la linealidad de una narración y, por tanto, la formación de una identidad o de un carácter sólido son imposibles bajo estas condiciones de acortamiento y desdibujamiento del futuro y de desapego del pasado. Obliga al individuo a instalarse en un presente sin duración en el que la cualidad más valorada se refiere a su capacidad para mantener sus habilidades en

un estado de potencialidad sin actualizar. El futuro, por tanto, ha dejado de ser una fuente de sentido ¿Cómo adquirir una experiencia emocional duradera y, por tanto, una identidad sólida, cambiando de trabajo, de puesto, de formación, de casa, de ciudad cada pocos años sin la referencia de un objetivo concreto a largo plazo? Sennett ilustra magistralmente las dificultades de los individuos para forjarse a sí mismos a través de ejemplos como el de Rico, un exitoso consultor, que ha recorrido medio EE.UU de la mano de su mujer y sus hijos, guiados unas veces por su carrera profesional y otras por la de ella. O el de Rose, una mujer neoyorkina de mediana edad que decidió dar un giro en su vida al cambiar el bar que regentaba por un puesto como creativa en una empresa de marketing. O el de las dos generaciones totalmente distintas de una panadería de Boston, o el de los empleados de la IBM que tras ser despedidos intentaban hacerse una idea de lo que en realidad les había sucedido. En todos estos casos hay un hilo conductor común que consiste en la incapacidad de los individuos para reconducir su desordenada y flexible experiencia temporal hacia un relato en el que su propia vida pueda resultar legible. Las instituciones flexibles no parecen ayudar demasiado en ese ya de por sí estéril esfuerzo de “poner orden en el gran desorden de la vida”, como bien recordaba Sandor Marai. De todo ello se deduce que el resultado vendría a ser el fomento de un modelo de individuo cuyos principales rasgos son: predisposición al cambio, desapego, movilidad y potencialidad.

El nuevo individuo siempre debería estar dispuesto al cambio. En un contexto de acortamiento del marco temporal y de aumento de la incertidumbre la actitud de cálculo y de la previsión quedan restringidas a los esfuerzos por adaptarse a los cambios. Ante la incierta expectativa del siguiente cambio de trabajo, de ocupación, de empresa, de pareja, de hogar,... la cualidad más necesaria es la flexibilidad en la planificación y en la previsión y la tolerancia a situaciones de riesgo. Una predisposición a poner en marcha muchos comienzos sin la posibilidad de remitirse a un final claro. Por ejemplo, circunscrito al ámbito de las tareas laborales, Sennett narra la experiencia de varios trabajadores y recuerda que Rose, la propietaria del bar neoyorkino, tras iniciar una nueva etapa profesional, tenía siempre la sensación de estar empezando de cero (2000: cap 5). En consecuencia, en un contexto así, no parece demasiado recomendable que los individuos se aferren a su experiencia o a su pasado. Así pues, en segundo lugar, el nuevo individuo se caracteriza por su capacidad de renuncia (o desapego) al pasado. Así por ejemplo debería estar dispuesto a desprenderse de sus competencias y cualificaciones cuantas veces fuera necesario. Para ilustrar este caso, Sennett cuenta la historia de Rico, cuya formación de ingeniería informática ya parecía haber quedado obsoleta en pocos años y él mismo con poco menos de cuarenta años ya se creía fuera del mercado (Sennett,

2000: cap 1). Este rechazo de la experiencia se traduce, por tanto, en un desprecio por la experiencia y por la edad. Entre todos aquellos que han llegado a los cuarenta (y en algunos sectores incluso antes), sostiene Sennett, sobrevuela *el fantasma de la inutilidad* (Sennett, 2006: cap 2), esto es, el temor a que se rechacen todas las cualidades que uno ha ido adquiriendo a lo largo del tiempo, cualidades por las que uno se hace respetar y siente respeto por sí mismo. La actitud de desapego se extiende también por otros ámbitos como la capacidad de desprenderse de los antiguos proyectos sin sufrir daños. Aquí Sennett saca a relucir el caso de Bill Gates y el de los jóvenes emprendedores de Silicon Valley, quienes destacaban por pasar de un tarea a otra, de un proyecto a otro sin el menor asomo de la idea de fracaso (Sennett, 2000: 62-65). En consecuencia, la renuncia y el desapego se extienden también al trabajo bien hecho propio de los artesanos. Detenerse en el trabajo concreto, en obtener un producto de excelente calidad puede deteriorar tanto la exigida capacidad de adaptación de los individuos a los cambios inciertos que pudiera deparar el futuro como la capacidad de renuncia o desapego del pasado. Era el caso de los programadores informáticos que se quejaban de que sus empresas les obligaban a entregar el software sin haber alcanzado su mejor versión. No obstante, al prescindir de la dificultad de alcanzar la excelencia de los productos, se prescindía también de los lazos de solidaridad. Sennett lo aclara con el caso de la primera generación de los panaderos de Boston (2000: cap 4), quienes superando las dificultades del ingrato trabajo de panadero estrecharon sus lazos comunitarios y aprendieron a ser tanto buenos panaderos como buenos griegos. La segunda generación, por el contrario, trabajaba en un entorno plenamente automatizado en el que hacer pan consistía en manejar un sencillo programa informático y en el que nadie sabía hacer pan. La facilidad de las tareas parecía traducirse en el establecimiento de vínculos superficiales y débiles⁴⁸. Los lazos comunitarios son igualmente difíciles de mantener cuando uno debe mudarse de una ciudad a otra por el trabajo. Como explica Sennett, la confianza y la solidaridad requieren tiempo para aparecer y consolidarse. El caso de Rico – señala Sennett – refleja su progresivo encerramiento en el reducido universo familiar puesto que cada cambio de trabajo suponía una ruptura de los lazos con los anteriores vecinos y un intento por construir nuevos lazos con los nuevos. Siempre tenía la sensación de ser un extraño. El mundo familiar tampoco ofrece un espacio para la consolación. Rico expresa una y otra vez sus temores de que sus hijos no hagan algo provechoso con sus vidas y tampoco puede ponerse a sí mismo como ejemplo puesto que ni él mismo cree que pueda hablar con

⁴⁸ Es necesario aclarar que Sennett no pretende con esto afirmar las virtudes del trabajo duro ni de los productos antiguos sino de que al trabajar no sólo se producen cosas sino también relaciones, lazos con aquellos con los que se trabaja.

seriedad de compromiso ante su demostrado desapego y distancia por todas las relaciones laborales y comunitarias en las que se ha visto envuelto. En definitiva la exigencia de tan elevada capacidad de desprendimiento con respecto a todo aquello que rodea al individuo conduce a la tercera cualidad del nuevo individuo flexible: la movilidad. En el caso del trabajador flexible se traduce en movilidad funcional, y el consecuente reciclaje formativo continuo, en movilidad geográfica, y el correspondiente cambio de domicilio, de vecindario y hasta de pareja, en movilidad temporal y la correspondiente predisposición a cambiar de horarios y a realizar una carrera profesional discontinua con probable movilidad ascendente pero también descendente. El individuo que desean las instituciones flexibles parece pues flotar en un vacío de relaciones cuyo ámbito de acción privilegiado se circunscribe tan sólo a sí mismo, a su ámbito privado. Una de las consecuencias de esta pretensión de movilidad es la reducción del ámbito de la responsabilidad al individuo. Por un lado, como recordaba Beck, las instituciones obligan al individuo a responsabilizarse por situaciones cuyo origen es social y, por otro lado, como subrayan Sennett y Bauman, la debilidad de los lazos que nos unen a los otros diluye igualmente la responsabilidad por todo aquello que ocurre fuera de la esfera privada del individuo. El ámbito de acción del individuo se reduce, por tanto, a aquello que tenga que ver consigo mismo, el desarrollo de sus potencialidades, sus emociones, su felicidad, su cuenta corriente, su deseo de autorrealización personal. Sennett no se detiene a analizar sin embargo cuáles son esas acciones que los individuos realizan sobre sí mismos para llegar a ser el tipo de individuo que desean las instituciones flexibles.

En cuarto lugar, el nuevo individuo es un individuo potencial. La potencialidad no actualizable parece consecuencia de la falta de confianza en un futuro a largo plazo y del desapego respecto al pasado. La ausencia de un futuro y de un pasado parece empujar a los individuos a vivir en un presente instantáneo, sin duración. Esta tendencia hacia la ausencia de duración puede conducir, en opinión de Bauman, hacia una creciente valoración de la instantaneidad y hacia una devaluación de la durabilidad (Bauman, 2002: 135). La instantaneidad, señala Bauman, “denota la ausencia del tiempo como factor del acontecimiento y, por consiguiente, su ausencia como elemento del cálculo del valor” (Bauman, 2002: 125-6). Con la desaparición del espacio y del tiempo se refiere a que ambos han alcanzado tal grado extremo de abstracción y de homogeneización que casi se han convertido en irrelevantes para atribuir cualquier tipo de valor. Es decir, siendo “posible acceder a cualquier parte del espacio en cualquier momento, no hay motivos para llegar a ninguna parte en ningún momento en particular... [puesto que] ninguna tiene un valor especial” (Bauman, 2002: 127). La valoración de la instantaneidad se manifiesta en el deseo de “posicionarse en una red de posibilidades más que quedarse paralizado en un

trabajo dado” (Sennett, 2000: 64). En consecuencia, la duración no sólo deja de ser un valor sino que además se convierte en un obstáculo que restringe el acceso a nuevas posibilidades. Se trata, por tanto, de vivir en un estado de potencialidad permanente sin la seguridad de actualizar todo aquello que es posible. De hecho, el objetivo no consistiría tanto en “realizarse” como en ampliar indefinidamente el universo de lo potencial puesto que actualizar una sola de las posibilidades significa reducir el arco de lo potencial. Por tanto, el nuevo individuo que, según sugieren Bauman y Sennett, incentivan las instituciones flexibles o fluidas sería un individuo potencial, en el sentido de que nunca podrá llegar a ser nada en concreto puesto que alberga el secreto deseo de llegar a ser todo a la vez y en todas partes. Todo lo contrario al espíritu artesano que Sennett pone como contraejemplo para reclamar cierto sentido del límite y de la oportunidad, es decir, cierta capacidad para seleccionar en el momento adecuado sólo una de las posibilidades y desarrollarla plenamente adaptándose a sus ritmos (Bauman, 2006: 165-7). En otras palabras, si no se selecciona siquiera una de las potencialidades no puede haber una finalidad que permita orientar e integrar los múltiples y dispersos acontecimientos en una secuencia narrativa lineal que dote de sentido a una vida.

En resumen, las exigencias de predisposición al cambio, de capacidad de desapego, de movilidad y de potencialidad resultan difícilmente compatibles con la configuración de un relato unitario que ayude a ordenar la experiencia y hacerla legible.

Las propuestas de Bauman y Sennett presentan, en nuestra opinión algunos problemas. En primer lugar, parecen compartir la comprensión de la modernidad según la idea de Giddens de un perpetuo movimiento de desanclaje y reanclaje. La diferencia es que ellos se centran en el lado del desanclaje, es decir, en la tendencia de las relaciones a desvanecerse ante la ausencia de un marco institucional. Por otra parte, también resulta problemático el protagonismo que se le ofrece a las instituciones como garantes de la estabilidad de las relaciones sociales dando por hecho que, de esta forma, también se garantizaría fortalecer la confianza de los individuos. En realidad, aquí se manifiesta su alternativa a la crisis de la modernidad que consistiría no en el incremento del carácter reflexivo de los individuos, como proponían Giddens y Beck, sino en el fortalecimiento de las instituciones.

En segundo lugar, al igual que Giddens y Beck, abordan el proceso de reorganización de los tiempos de trabajo tomando en consideración la desestandarización y la desregularización de los tiempos de trabajo, los cuales asimilan a los horarios y a las carreras. Al igual que Giddens y Beck, entienden que la desestandarización y la desregularización conducen necesariamente hacia un estado de descoordinación de los tiempos de trabajo. La diferencia con Giddens y Beck en este punto es el

sobredimensionamiento de dicha descoordinación temporal, lo cual les permite sostener su hipótesis acerca de la profunda desintegración de los lazos sociales y políticos que se habían constituido en el interior de las instituciones del Estado nación.

En tercer lugar, Bauman y Sennett sugieren la emergencia de un nuevo concepto de tiempo. Una vez más es Bauman quien realiza la aportación de una manera explícita. Para él, las nuevas formas de relación entre el capital y el trabajo han convertido el tiempo en momentos sin dimensión, en algo instantáneo. La idea de la instantaneidad elimina, según Bauman, la pretensión de durabilidad y de permanencia tan familiares a la cultura occidental. A su vez, la ausencia de duración comporta la eliminación tanto de la idea de un futuro lineal como del horizonte a largo plazo y, en consecuencia, contribuye a redefinir la idea de futuro. El futuro parece ser más corto, menos profundo pero también más incierto. Por un lado, la incertidumbre es un atributo de la instantaneidad puesto que el flujo del tiempo se ha convertido en una sucesión desordenada de instantes discretos. En palabras de Sennett, una permanente regresión a la media. Además, de una manera similar a Beck, Bauman y Sennett sostienen que la incertidumbre es el resultado de la destrucción de los mecanismos de seguridad social provocada por la capacidad de movilidad del capital y que, en consecuencia, la incertidumbre se ha individualizado. El futuro se ha convertido en un riesgo individual. Por otro lado, la sucesión lineal no es compatible con un tiempo instantáneo. Sostienen que el desarrollo de los acontecimientos no responde a una secuencia lineal sino más bien a una colección de instantes discretos sin duración que no vienen de ningún pasado ni se dirigen hacia ningún futuro. Bauman y, en menor medida, Sennett, parecen dejarse atrapar por la poderosa metáfora del tiempo instantáneo. Una trampa de la que sería posible salir considerando que el pasado y el futuro son horizontes temporales del presente (Luhmann, 1992). En consecuencia cada época define el futuro y el pasado de un modo diferente. Así tanto Bauman como Sennett en contraposición al futuro a largo plazo encaminado hacia la perfección de la ilustración contraponen no la desaparición del futuro sino un futuro más corto y más incierto. Un tipo de futuro en el que los individuos ya no pueden confiar y que desestabiliza sus relaciones y sus anclajes identitarios.

En cuarto lugar, regresa el problema de la relación entre las instituciones flexibles del trabajo y la configuración de la identidad. Una vez más, se da por supuesta relación mecánica y un nexo aporético. En esta ocasión la desestructuración de las instituciones no va a suponer una oportunidad arriesgada para desplegar hasta el infinito la autonomía del individuo sino que va a dar lugar a la fragmentación de la intimidad y de la sociabilidad del individuo. Por un lado, el excelente trabajo de exploración de las nuevas biografías laborales de Sennett consigue hacer visible algún fragmento de ese

espacio intermedio mostrando algunas de las prácticas que los individuos deben realizar para desenvolverse en el capitalismo flexible. Sennett centra su atención en la configuración de narraciones como práctica fundamental en la constitución de la identidad. El propio Sennett tiene la precaución de advertir que ninguna vida cabe en una única narración⁴⁹ aunque sea cierto que ninguna vida puede vivirse sin narraciones. El problema es más bien otro. Sennett parece asumir que el sentido y la identidad son tan sólo accesibles por medio de la linealidad de las narraciones. Habría que preguntarse si la discontinuidad y el sentido son compatibles y en ese caso habría que sostener que el problema más importante es la ausencia de finalidad (“el sentido del final”), de la cual se ven privada los individuos que carecen de autonomía. No obstante hay que señalar que Sennett no añora en absoluto una biografía lineal y previsible como la de Enrico sino que más bien señala que un modelo de individuo, discutiblemente deseable, como el que proponen las instituciones flexibles tan sólo es accesible a un grupo privilegiado con un elevado grado de poder y recursos. Por otro lado, sin embargo, la claridad que aporta con su anterior análisis narrativo se convierte en opacidad con respecto al funcionamiento concreto de las instituciones. Sennett infiere los rasgos de las identidades según las exigencias potenciales de las instituciones flexibles, esto es, muestra el tipo de individuo que anhelan las nuevas instituciones aunque sin mostrar las prácticas o procedimientos concretos a través de los cuales lo hace.

4. LA POSMODERNIDAD⁵⁰

Tal y como se señalaba en la introducción a este capítulo, los autores posmodernos parecen haber quedado atrapados en el señalamiento del lado oscuro de lo moderno impidiendo así el desarrollo de cierta sensibilidad hacia la ambivalencia.

Según los autores posmodernos, los años sesenta se habrían caracterizado por un peculiar retorno de lo reprimido. Desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta principios de los sesenta la vida social y cultural parecía haberse encerrado y ordenado en el interior de las instituciones de la “segunda modernidad” (Wagner, 1997). A lo largo de los sesenta, aparecieron numerosas protestas y movimientos sociales y culturales que abogaban por una revolución de la vida cotidiana pero también de las bases de funcionamiento de las sociedades industriales. El cuestionamiento de la autoridad en

⁴⁹ “Soy consciente de que... la mayor parte de la realidad social es ilegible para la gente que trata de darle sentido” (2006: 17)

⁵⁰ Para elaborar esta sección se ha recurrido a Foster (1985), Picó (1988), Habermas (1985), Featherstone (1988), Kellner (1988) y Anderson (2000).

todos los ámbitos sociales (educación, trabajo, familia) que reproducían las viejas pautas tradicionales del comportamiento basadas en la obediencia y en la ética puritana del trabajo duro; la búsqueda de otras formas de autorrealización individual fuera de esos espacios que, más tarde, encontraría su expresión en el consumo masivo dando lugar ha llamado individualismo hedonista; la liberación sexual y el cuestionamiento de los roles de género de la mano del emergente movimiento feminista; el desarrollo del movimiento pacifista como reacción a la guerra de Vietnam; el desarrollo del movimiento ecologista ante los ya visibles síntomas de insostenibilidad medioambiental del capitalismo, etc. Estas nuevas prácticas sociales, culturales y políticas formaban parte de lo que se ha dado en llamar cultura postmoderna en un sentido amplio (Featherstone, 1988: 203).

Unas prácticas que más tarde se traducirían en una crítica explícita de los fundamentos de las propias ciencias sociales. Sin embargo, la corriente postmoderna empezó en ámbito del arte. Una primera oleada del postmodernismo en el mundo del arte criticaba el devenir de las vanguardias artísticas que surgieron en los años treinta. Las vanguardias se opusieron a un concepto del arte como espectáculo destinado a ser intercambiado como un objeto en el mercado. Tras la segunda guerra mundial, la mayor parte de estas vanguardias ya habían sido asimiladas por el mercado. La crítica postmoderna atacó esta institucionalización del arte y su función de legitimación de la sociedad. Se trataba, por tanto, de una crítica al arte como algo separado de la vida. Las vanguardias habían cuestionado las formas artísticas de representación como una vía hacia la transformación de las instituciones burguesas del arte así como de su ideología. Este era el aliento crítico que pretendían recuperar las primeras críticas postmodernas. En la década de los setenta, sin embargo, la nueva corriente postmoderna abandonó cualquier exigencia crítica o transgresora fuera de las fronteras del arte y acabó siendo integrada en el *establishment* político y cultural⁵¹ (Picó, 1988: 32-3; Harvey, 1999: 53-4).

Las críticas postmodernas al proyecto moderno (las formas de representación, el carácter emancipatorio) se deslizaron desde el mundo del arte a la vida cotidiana y al ámbito de las ciencias sociales. En las ciencias sociales, los autores posmodernos⁵²

⁵¹ Para una descripción detallada de los rasgos del modernismo, véase Harvey (1999: 25-55) y Picó (1988: 27-31). Para una descripción de los rasgos del posmodernismo, véase Harvey (1999: 56-118) y Anderson (2000: 108-186).

⁵² Se trata de una serie muy heterogénea de autores que no forman un grupo sino que se encuentran dispersos en los diferentes campos del saber. Como principales autores y obras pueden señalarse a **Jean-Francois Lyotard** con *La condición posmoderna*, Madrid, Crítica, 1989/1979; a **Jean Baudrillard** con *Crítica de la economía política del signo*, México, siglo XXI, 1969, *Cultura y Simulacro*, Kairos, Barcelona, 1993/1978 (que incluye los ensayos A la sombra de las mayorías silenciosas, la precesión de los simulacros y el fin de lo social); *América*, Anagrama, Barcelona, 1997, *La guerra del Golfo no ha tenido lugar*, Anagrama, Barcelona, 1991 o *El crimen perfecto*, Anagrama, Barcelona; a **Jaques Derrida**, con *De la gramatología* (1967) y *La escritura y la diferencia* (1967); a **Michel Foucault**, con *Las palabras y las cosas: una arqueología de las ciencias humanas*, 1966, *La arqueología del saber* 1969 *Vigilar y Castigar*,

tomaron como principales blancos de crítica la pretensión de la moderna ciencia social de generar una representación unificada o totalizante de la vida social y el mantenimiento de la esperanza emancipadora en las acciones de los sujetos colectivos y en el conocimiento científico-racional. Las profundas transformaciones sociales, políticas, culturales de los años sesenta y setenta se interpretaban, por tanto, como el final de las promesas del proyecto moderno y como el final de las sociedades modernas.

Lyotard⁵³ (1989) ofrece una concisa, aunque ambigua, definición de la posmodernidad al señalar que la condición posmoderna se define por “su incredulidad con respecto a los metarrelatos” (Lyotard, 1989: 10). Para Lyotard podían distinguirse dos metarrelatos que se habían constituido como los mitos legitimadores de la era moderna: el metarrelato de la progresiva emancipación de la humanidad mediante la ciencia racional, en el que incluye tanto al liberalismo como al marxismo, entre otros, y el metarrelato de una filosofía, la filosofía de Hegel, que pretendía restaurar la unidad para aprender y desarrollar un conocimiento válido y universal para la humanidad. (Lyotard, 1989: 83-86).

Lyotard rechaza así las formas modernas de conocimiento que se basan en creación de una imagen totalizante de la realidad social. Para Lyotard la realidad social se compone de una multitud de diferentes lazos sociales que son inconmensurable entre sí, lo que implica que no pueden reducirse a una representación que aglutine el conjunto de sus rasgos (ídem.: 13). Lyotard concibe el orden social como un conjunto de lazos sociales. Inspirándose en Wittgenstein y en el llamado giro lingüístico de las ciencias sociales, sugiere que “el lazo social está hecho de juegos de lenguaje” (1989: 30). De esta forma, evita una concepción solipsista del individuo incorporándole a las relaciones con los demás por medio de su comunicación a través del lenguaje. Resumiendo, hay lazo social si hay comunicación y la comunicación se establece no exclusivamente pero sí prioritariamente a través del lenguaje. Según Lyotard, en la modernidad los lazos sociales y la comunicación no han ocurrido en el vacío sino que tomaban como marco de referencia una serie de “metarrelatos” (progreso, razón, ciencia, estado) que legitimaban y aseguraban la reproducción de los lazos sociales (1989: 73 y ss.). La posmodernidad – según Lyotard – significaría el final de los metarrelatos, un final que habría supuesto la atomización de lo social en una dispersión de juegos de lenguaje sin reglas, convenciones

1975, *Historia de la sexualidad*, vol. 1: *La voluntad de saber*, 1976, *Historia de la sexualidad*, vol. 2: *El uso de los placeres* 1984, *Historia de la sexualidad*, vol. 3: *La inquietud de sí*, 1984. Todos ellos en la editorial siglo XXI También destaca *Tecnologías del yo*, Paidós, Barcelona, 1991 y algunos cursos del Collège de France editados recientemente por Akal: *Seguridad, territorio y población* (2007), *El nacimiento de la biopolítica* (2006) o *Hermenéuticas del sí* (2005).

⁵³ Sobre la evolución del pensamiento de Lyotard puede verse el interesante recorrido que hace Anderson (2000: 37-53).

o relatos comunes a los que poder recurrir (1989: 45). En consecuencia, la reproducción del orden social y de la propia idea de lo social dependería ahora de otro tipo de conocimiento que respetara la proliferación de los juegos de lenguaje. Un tipo de conocimiento que debería modificarse constantemente a sí mismo y que debería ser tentativo y revisable (id.: 13-4).

Por su parte, **Baudrillard** va ir más allá que Lyotard en la interpretación de la relación entre la representación y la realidad. La idea de Baudrillard es que la posmodernidad supone el fin de lo social en la medida en que la representación de lo social ha aniquilado a lo social. En la posmodernidad, la realidad no precede a la representación sino al contrario, es la representación la que precede a la realidad e, incluso, dando un paso más allá, la realidad (lo social) se constituye tomando como modelo su representación convirtiéndose en un hiperreal, en un simulacro de tercer orden (Baudrillard, 1978: 188). Los simulacros son representaciones o copias de objetos o de acontecimientos. Los órdenes de simulacros se refieren a las distintas etapas históricas que ha atravesado la relación entre los simulacros y la realidad. Así pues, Baudrillard distingue tres tipos y órdenes de simulacros.

Los simulacros de primer orden remiten a la representación de lo real y estarían caracterizados por la artificialidad de la representación y la clara distinción entre una y otra. Serían los simulacros propios de la era del Renacimiento en la que se rompió con la concepción naturalizada del saber (ídem.: 1978: 32). Por su parte, los simulacros de segundo orden serían aquellos en los que los límites entre la representación y la realidad son borrosos. Son los simulacros que aparecerían con la Revolución Industrial debido a la capacidad de las máquinas a reproducir objetos serializados desdibujándose así la diferencia entre el original y la copia⁵⁴. Por último, los simulacros de tercer orden son aquellos en los que la distinción entre la representación y la realidad no tiene sentido en la medida en que la realidad se configura a partir del modelo, perdiendo incluso la propia noción de origen. La realidad es ahora un *hiperreal*, un simulacro de tercer orden. En la posmodernidad - dice Baudrillard - “nada escapa a la precesión de los simulacros” (ídem.: 189), lo que supone la aniquilación de lo social por la producción misma de lo social. Las instituciones (poder, medios) producen más cosas sociales en apariencia y neutralizan las relaciones sociales y lo social mismo en profundidad (ídem.: 172). Por tanto, lo social es destruido por lo que produce, así pues, la abolición de lo social se produce no por la destrucción sino por la reproducción masiva de formas sociales a partir de modelos sin

⁵⁴ A partir del ejemplo del cine y de la fotografía, Walter Benjamin, en su conocido ensayo *La obra de arte en la era de la reproductibilidad técnica* dio cuenta de la misma idea: que lo característico de la época moderna era la imposibilidad de distinguir entre el original y la copia.

conexión con la realidad de las relaciones sociales directas. Baudrillard parece querer decir que las instituciones modernas (estado, ciencia, medios de comunicación, mercado,...) han conseguido ampliar su capacidad de producción de realidades o de mundos de una manera tan avasalladora que han convertido a los sujetos en seres contemplativos, espectadores mudos o actores secundarios limitados a participar en esos escenarios sin saber distinguir donde empieza lo real y donde acaba. Aquí Baudrillard adolece de cierta idealización de lo social, una especie de “energía ininterrumpida” hecha de relaciones y de contactos (ídem.: 173), que habría sido sepultada, aniquilada por la catarata de representaciones que ahora se *presentan* como lo social⁵⁵. En consecuencia, “todo lo que era directamente vivido se ha convertido en una representación”. Para Baudrillard la época actual ha conseguido tal “acumulación de espectáculos” o de simulacros que podría calificarse como la era de la obscenidad, entendiendo ésta como “una interminable y desbocada proliferación de lo social” que no conoce límites (1998:5).

Una realidad social así entendida lleva aparejada una concepción del tiempo (de la Historia y del futuro) muy distintas a la concepción moderna. En términos temporales, la era moderna puede caracterizarse como la apertura del futuro y la historización del pasado o como la ruptura de la continuidad entre el pasado y el futuro (Ramos, 1995, 1998). El futuro dejaría de ser la repetición del pasado para abrirse a la novedad. Una novedad preñada de progreso y perfección más que de amenazas e incertidumbres gracias a que era la Razón la guiaba los pasos de los hombres. El pasado ya no sería el conjunto de relatos escritos u orales que habrían pasado de generación en generación como una antorcha que alumbraba el devenir, sino que habría de convertirse en la Historia de ese sujeto colectivo, la Humanidad, que, triunfante, se dirigiría hacia una perfección nunca antes soñada. Por su parte, la posmodernidad supone la quiebra de la confianza en un futuro de perfección y de la Historia como el relato que engarza unitariamente los acontecimientos de una colectividad. En la posmodernidad, todo es simultáneo, el presente integra una multitud de temporalidades de distintos lugares y momentos. Ya no existen vanguardias – dice Baudrillard – que anuncien el advenimiento de la utopía, sino *retaguardias* que ponen en marcha el *revival* de lo antiguo (Baudrillard, 1998: 6).

Por otra parte, las críticas posmodernas de las representaciones de lo social también llevan aparejada una crítica de las representaciones del **sujeto**. Uno de los pilares constitutivos de la modernidad ha sido la noción de sujeto autónomo (ya sea individual o colectivo). El sujeto autónomo de la modernidad se caracterizaba por orientar sus

⁵⁵ Se trata de una idea que procede de *La sociedad del espectáculo* del filósofo Guy Debord (2002: 37). Así pues, el concepto de simulacro de tercer orden parece proceder directamente del concepto de espectáculo.

acciones según los dictados de la Razón, una racionalidad que surgiría espontáneamente de lo más profundo de su conciencia, informando sus intenciones y motivaciones. Esta intervención racional sobre la realidad se complementaría con la capacidad de controlar las consecuencias desencadenadas por sus acciones y, en consecuencia, de alzarse como un sujeto moral, responsable de sus actos, y como un sujeto que presenta a sí mismo como el protagonista de la Historia. El sujeto tendría en la racionalidad el relato que unifica y da coherencia interna a la diversidad de su experiencia.

Frente a ello, los postmodernos han propuesto una noción de sujeto muy distinta. En primer lugar, los enfoques posmodernos sobre la identidad cuestionan la idea de autonomía. El sujeto no es el centro del mundo ni el origen de las acciones sino que está constituido a través de las prácticas de los otros. Foucault (2005, vol. 1) identifica a los otros con los regímenes disciplinarios quienes constituyen al sujeto a través de prácticas discursivas y tecnologías del yo. Por su parte, Lacan (2000) afirma que el otro es el que dota de existencia al sujeto. El sujeto es, por tanto, constituido desde fuera. Para Lacan, la identidad no es algo que esté siempre presente dentro del sujeto sino que “llega al ser desde el lugar del otro”.

Este anti-esencialismo constituye otro de los rasgos definitorios de los enfoques postmodernos sobre la identidad. No hay, por tanto, una identidad esencial, verdadera, pre-social que surja del interior de la conciencia y se despliegue en el mundo permaneciendo siempre idéntica a sí misma sino que, más bien, la identidad se constituye o es posibilitada por las diferentes posiciones de sujeto disponibles en los códigos culturales y en las estructuras lingüísticas, y es el resultado de un juego de diferenciaciones lingüísticas siempre inestables.

Derrida integra en su análisis la cuestión de la posición del sujeto y los juegos de lenguaje. Para Derrida (2000), siguiendo a Benveniste y a Saussure, la identidad no puede derivarse de las motivaciones de las acciones humanas sino que debe entenderse como un efecto del lenguaje. “El sujeto – dice Derrida – está inscrito en el lenguaje, es una función del lenguaje, se convierte en sujeto hablante sólo mediante la construcción de su discurso conforme al sistema de reglas del lenguaje como un sistema de diferencias” (2000: 91). Esto supone que la construcción de la identidad se convierte en un juego de diferencias lingüísticas que informan de la relación del hablante con el lenguaje. Para Derrida el sujeto se constituye a través de la llamada *differánc*e. La *differánc*e hace referencia a los juegos de lenguaje por los que el sujeto se constituye en un doble nivel. Por un lado, al *diferimiento* o al aplazamiento de la presencia, en la medida en que el signo anticipa una presencia futura del significante. En consecuencia, la *differánc*e puede considerarse como una forma de temporalizar la experiencia. Por otro lado, la *differánc*e se refiere a la

producción de diferencias dentro de un código lingüístico como forma de diferenciarse de los otros (2000: 87-8).

Los otros se convierten aquí en otras posiciones dentro de ese código o estructura, en otros juegos de lenguaje. No puede haber, por tanto, un referente externo al lenguaje. Siguiendo este argumento, Butler (2000) propone la noción de la *performatividad*, esto es, el proceso por el que el discurso produce aquello que nombra, lo que supondría que basta con que el sujeto se nombre o le nombren de una determinada manera para convertirse en lo nombrado.

Una identidad constituida a partir de los diversos juegos de diferenciaciones en el interior de un sistema lingüístico estructurado en varias posiciones asimétricas de poder supone la emergencia de una identidad fragmentaria, inestable y contestada. Una *identidad fragmentaria*, sin un único centro, en la medida en que se constituye a partir de las relaciones con el lenguaje pero también con los juegos de lenguaje de los otros. En segundo lugar, una *identidad inestable*, en la medida en que esas diferencias son permanentemente renovadas y, en consecuencia, modificables, lo que supone que la identidad no es el despliegue de una esencia que se reproduce a sí misma en el mundo de una manera siempre idéntica aislada del entorno y de los otros. Por último, una *identidad contestada*, en la medida en que el sujeto constituye sus juegos de lenguaje como una forma de resistencia frente a la dominación del poder por medio de las prácticas discursivas (Foucault, 2005). Esta forma de comprender el sujeto fue criticada por Habermas en uno de sus elementos nucleares. Si el anti-esencialismo constituye uno de los principales *leitmotiv* del enfoque posmoderno, en el capítulo dedicado a Derrida de su *Discurso filosófico de la modernidad*, Habermas (1989) realiza la sorprendente acusación a Derrida, y por extensión a todos los posmodernos, de compartir en lo esencial la filosofía moderna de la conciencia. Aunque es cierto que Derrida intenta evitar la idea del sujeto moderno señalando que no puede concebirse una presencia antes del habla o de los signos, una presencia del sujeto a sí mismo en la soledad de su conciencia, para concluir que la presencia no es una forma central del Ser sino una determinación o un efecto dentro de un sistema de diferencias (2000: 92), Habermas afirma que Derrida no consigue zafarse de la poderosa influencia de la concepción moderna del sujeto sino que “lo único que hace es hacer depender lo que ésta había considerado fundamental, del suelo aún más profundo, un suelo ahora oscilante y vibrante” de la escritura concebida como juego de diferencias (1989: 203, 216).

En resumen, las aportaciones de Lyotard y Baudrillard dan cuenta de una sociedad que representa una ruptura con respecto a la modernidad. **Fredric Jameson** (1991) va a compartir ese diagnóstico aunque de una manera distinta. Para él las sociedades de los

años setenta entraron en una nueva etapa de desarrollo que puede considerarse como una nueva etapa de desarrollo del capitalismo. En su célebre artículo *El posmodernismo o la lógica cultural del capitalismo avanzado*, Jameson va a proponer un materialismo histórico con mayor sensibilidad a las relaciones entre el ámbito de lo económico y el ámbito de lo político y lo cultural⁵⁶. En él da cuenta de los principales rasgos de la cultura posmoderna y propone considerarla como “la lógica cultural de capitalismo tardío” (Jameson, 1991: 20), la cual constituye tanto una pauta cultural dominante como una nueva etapa del capitalismo. Por tanto, su concepto de posmodernismo es muy amplio e incluye numerosos fenómenos políticos, sociales, culturales y económicos.

El problema de los anteriores autores (Lyotard, Baudrillard) era que desgajaban las nuevas formas culturales y políticas de las transformaciones socio-económicas. Para Jameson, toda posición posmodernista en el ámbito de la cultura es, también y al mismo tiempo, una toma de postura implícita o explícitamente política sobre la naturaleza del capitalismo multinacional actual (1991: 14)

Así pues, apoyándose en el economista Ernst Mandel, Jameson va a proponer que el posmodernismo es la lógica cultural de un tipo de capitalismo más puro que en sus anteriores etapas. Jameson asume la periodización histórica de Mandel por la que el capitalismo habría atravesado tres etapas representando cada uno de ellos una expansión dialéctica con respecto a la fase anterior. Se trata del capitalismo mercantil, el capitalismo imperialista y el capitalismo multinacional, que es el que se habría iniciado en los años sesenta. Se trata del capitalismo en su forma más pura puesto que ha supuesto la ampliación del capital hacia territorios sociales antes no mercantilizados (1991: 80-1). Un capitalismo que ha penetrado y ha colonizado casi todos los ámbitos de la vida social: la información, el conocimiento, la cultura, la conciencia, la experiencia, etc. En resumen – dice Jameson – “lo que ha ocurrido es que la producción estética actual se ha integrado en la producción de mercancías en general” (1991: 18). Jameson va a proponer una periodización cultural que coincide con cada una de las tres etapas. Es decir, a cada una de las fases del capitalismo le correspondería una pauta cultural dominante: realismo, modernismo y posmodernismo (1991: 81).

Por otra parte, se trata de una serie de prácticas culturales en las que se han alterado significativamente las dimensiones temporales de la identidad personal. Para Jameson, la identidad es el resultado de una cierta unificación temporal del pasado y del futuro con el presente realizada a través del lenguaje. En un mundo donde reina la diversidad y la fragmentación de la vida social y cultural, somos incapaces – dice

⁵⁶ Para un estudio en profundidad del contexto intelectual y de la evolución de la idea del posmodernismo de Jameson, véase el fascinante estudio de Anderson (2000)

Jameson – de unificar el pasado, el presente y el futuro de la frase y, por tanto, también somos incapaces de unificar el pasado, el presente y el futuro de nuestra experiencia biográfica (1991: 64).

A pesar del esfuerzo que realiza Jameson por vincular las nuevas formas culturales, sociales e identitarias con una dinámica más amplia de transformación socio-económica no parece demasiado claro cómo se establece esa mediación (Kellner, 1988: 261). En su libro *La condición de la posmodernidad* (1998), **David Harvey** realiza esa tarea de manera brillante. Harvey va a vincular el posmodernismo cultural con las nuevas condiciones de acumulación flexible por medio de las nuevas experiencias espaciales y temporales (Harvey, 1998: 225). Para Harvey el posmodernismo se caracteriza principalmente por su énfasis en lo efímero, en el *collage*, en la fragmentación, en la dispersión, en lo caótico, en lo discontinuo, algo que tan sólo representa una de las mitades de la concepción de la modernidad de Baudelaire⁵⁷ (Harvey, 1998: 61, 334). Harvey se sorprende de que en el pensamiento posmoderno no haya un esfuerzo por trascender lo inmediato ni por definir esos aspectos “eternos e inmutables” o, en otras palabras, aquello que permanece, que tiene cierta estabilidad o regularidad, esto es, los aspectos estructurales de la realidad social.

Harvey va a ligar el posmodernismo con las condiciones de acumulación flexible del capital (Harvey, 1998: 314). Para Harvey la transición de un modelo de acumulación fordista a un modelo de acumulación flexible se ha producido por la aceleración del tiempo de rotación del capital que ha comprimido el espacio y el tiempo en la vida económica, social, política y cultural. El posmodernismo está, por tanto, vinculado al desarrollo de una nueva experiencia espacio-temporal.

La aceleración del tiempo de rotación del capital se ha producido en sus tres aspectos. Esto es, se ha producido una aceleración del tiempo de rotación de la producción, de la distribución y del consumo. En el ámbito de la producción, se han desarrollado nuevas formas de producción y de organización (especialización flexible, modelo just-in-time) que reducen el tiempo de la producción y que intensifican el ritmo de trabajo de los trabajadores. En el ámbito de la distribución, los medios de comunicación y los medios de transporte han permitido conectar y coordinar los puntos geográficamente dispersos de la producción y también han permitido alcanzar nuevos mercados. Además, los nuevos medios de pago (banca electrónica, tarjeta) agilizaron las transacciones comerciales. Por último, en el ámbito del consumo, la aceleración del ritmo de consumo ha ido de la mano de la intensificación del gasto en publicidad, de la

⁵⁷ “La modernidad es lo efímero, lo fugaz, lo contingente; es una de las mitades del arte, siendo la otra lo eterno y lo inmutable” (en Harvey, 1998: 25)

extensión de las modas a un mayor mercado, del desarrollo del consumo de servicios de duración efímera y de la extensión de las formas de crédito.

Estas innovaciones en estos tres ámbitos han reducido el tiempo de la rotación del capital a “un abrir y cerrar de ojos” (Marx). Para Harvey, esto implica que se ha alterado sustancialmente la experiencia temporal subrayando la experiencia de la volatilidad y de la simultaneidad. La volatilidad dificulta la planificación a largo plazo y obliga a acortar planificar a corto plazo como forma de adaptarse a realidades cambiantes y efímeras. Una volatilidad que igualmente obliga a desprenderse de gran parte del pasado para adaptarse mejor a la realidad (1998: 317). La realidad parece pues encerrada en un presente eterno en el que resulta muy difícil establecer cierta continuidad entre el pasado, el presente y el futuro debilitando así las bases para la construcción de la identidad (1998: 322).

Para concluir, recapitulamos el modo en que los tres enfoques presentados (modernidad reflexiva, modernidad desestructurada, posmodernidad) han abordado la transformación de los tiempos de trabajo y de las identidades. Los tres enfoques comparten la idea de que los tiempos de trabajo han sufrido una transformación radical pero cada uno lo interpreta de formas distintas. Desde la perspectiva de la modernidad reflexiva, la reestructuración de los tiempos de trabajo es la manifestación de una nueva etapa de modernización de las sociedades avanzadas en la que los individuos se han emancipado de los antiguos lazos que le unían a las instituciones estatales y laborales para construir reflexivamente y con mayor libertad su proyecto de vida y, en consecuencia, su identidad. Desde la perspectiva de la modernidad desestructurada, los cambios en la organización de los tiempos de trabajo precisamente impiden la formación de una identidad coherente y estable puesto que se ha eliminado el tejido social que lo hacía posible. Por último, desde la perspectiva de los postmodernos, los tiempos de trabajo se encaminan, como la propia modernidad y el conjunto de las sociedades avanzadas, hacia su desaparición. Las relaciones laborales, al igual que el resto de las relaciones sociales, no pueden, por tanto, estabilizarse lo que condena a los trabajadores a una inestabilidad y a una movilidad permanente. Las identidades de los trabajadores estarían constituidas por fragmentos episódicos de su incierto periplo laboral irreductibles a un relato coherente y unitario. Nuestra descripción de la reestructuración de los tiempos de trabajo y de sus consecuencias para los cambios en la configuración de la identidad va a tratar de enfatizar su naturaleza ambivalente. Así pues, nuestra intención es dar cuenta de que, en primer lugar, no todos los aspectos temporales del trabajo han cambiado del mismo modo y, en segundo lugar, los cambios no han afectado del mismo modo a todos los grupos sociales. Así pues, hay grupos de trabajadores para quienes la reestructuración de los tiempos de

trabajo puede haber mejorado su autonomía y su calidad de vida, mientras que hay grupos para quienes los mismos cambios han supuesto un profundo deterioro de su autonomía y de sus condiciones de vida. En consecuencia, las identidades están obligadamente marcadas por esa ambivalencia. Las narraciones a través de las cuales los trabajadores constituyen su identidad pueden reflejar el lado favorable o desfavorable de tales cambios. El objetivo de nuestra investigación consiste en distinguir cuándo ocurre una u otra cosa.

PRIMERA PARTE: LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y SU PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN EN EL CONTEXTO ESPAÑOL

Esta primera parte se propone aclarar el concepto de tiempo de trabajo en su relación con el resto de los tiempos sociales (cap 2 y 3) así como describir la evolución de los aspectos temporales del trabajo en el contexto español en las últimas décadas (cap 4).

El **capítulo 2** pretende aclarar el concepto de tiempo de trabajo con el fin de mostrar su pluralidad. Tras hacer una breve revisión sobre el modo en que se ha abordado el problema del tiempo en la sociología, se da cuenta de la doble pluralidad del tiempo y de las principales metáforas por medio de las cuales “el tiempo se hace notar” para, finalmente, mostrar la pluralidad de los tiempos de trabajo y sus relaciones con el resto de los tiempos sociales.

El **capítulo 3** pretende dar cuenta de los presupuestos temporales implícitos en las diferentes perspectivas sobre los procesos productivos y de los mercados de trabajo. Por un lado, se han señalado aquellos aspectos temporales que son propios de los procesos productivos y aquellos que lo son del mercado de trabajo. Por otro lado, se ha mostrado que los diferentes enfoques sobre los procesos productivos y los diferentes enfoques del mercado de trabajo han mantenido inalterables una serie de presupuestos temporales en sus propuestas de organización del tiempo de trabajo en cada uno de sus respectivos ámbitos.

Una vez que hemos dado cuenta de la pluralidad de los aspectos temporales del trabajo y una vez que hemos advertido de los presupuestos temporales que han sostenido los diversos enfoques que han estudiado los cambios en el trabajo, el **capítulo 4** se propone analizar el proceso de transformación de los tiempos de trabajo en España en las últimas décadas. Nuestra hipótesis es que se ha producido no una fragmentación o disolución de la estructura temporal del trabajo sino una diversificación tanto de los tiempos de trabajo (de las contrataciones, de los horarios, de las carreras y de los horizontes) como de sus relaciones con el resto de los tiempos sociales (nuevas estrategias de conciliación) dando lugar a la coexistencia de tres modelos de organización de los tiempos de trabajo (clásico, flexible moderado y flexible extremo).

CAPÍTULO 2. TIEMPOS DE TRABAJO Y TIEMPOS SOCIALES

1. EL DESARROLLO DE LA SOCIOLOGÍA DEL TIEMPO

El tiempo se ha convertido en las últimas décadas en una variable fundamental para comprender los fenómenos sociales. La creciente relevancia del tiempo en las ciencias sociales está vinculada a las propias transformaciones sociales, económicas y políticas de las sociedades modernas en las últimas décadas, las cuales han permitido que se haga visible y se problematice la temporalidad que estaba implícita en los fenómenos sociales previos al proceso de cambio. Es como si al cambiar hicieran visible su temporalidad y al hacerla visible quedara expuesta a su cuestionamiento.

Por otra parte, las recientes transformaciones sociales también han permitido que se hagan visibles otras temporalidades distintas a la del reloj e inherentes a los propios acontecimientos y a los procesos sociales y, además, han desvelado el hecho de que el tiempo también es una construcción social que varía en cada contexto y a lo largo de la historia.

Varios ejemplos pueden dar cuenta de ello. La crisis ecológica y el cambio climático ponen de manifiesto la incompatibilidad entre los tiempos de la economía global y los tiempos del planeta, haciendo visibles unos y otros. Por otro lado, más cerca de nuestro objeto, las transformaciones del mundo del trabajo son principalmente transformaciones de su organización temporal, esto es, cambios en la duración y en la distribución del tiempo de trabajo a lo largo del día, del año o de la vida laboral. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha hecho visibles los tiempos doméstico-familiares y al hacerlo se ha puesto en cuestión su anterior distribución sexual. Además, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha problematizado algunos de los tiempos de las organizaciones empresariales, como la organización de los horarios y de las carreras profesionales.

Estos no son más que algunos ejemplos del modo en que las transformaciones sociales han cuestionado las temporalidades predominantes previas vinculadas al tiempo del reloj. Las sociedades modernas se han caracterizado por la asociación de “el tiempo” con el tiempo de los relojes y de los calendarios, de tal forma que los acontecimientos y procesos sociales se han concebido como ocurriendo enclavados dentro de ese marco externo e inalterable que los mide (reloj) y los programa (calendario) y, en consecuencia, los hace previsibles y controlables. Frente a una concepción del tiempo como un marco externo y separado de las cosas o de los acontecimientos o de los procesos o de los

sujetos, Barbara Adam⁵⁸ (1995) ha planteado la necesidad de hacer visibles las múltiples temporalidades de la realidad social analizando el tiempo que es propio de, que está incrustado en las cosas, las interacciones sociales, las estructuras, los discursos, las acciones, los sujetos, los cuerpos o el medioambiente que tanto han cambiado en las últimas décadas (Adam, 1995: 6). De esta manera, Adam estaría distinguiendo entre un tiempo externo al que los actores y los acontecimientos se adaptan y un tiempo interno o propio de los actores, acontecimientos o procesos. En consecuencia, los fenómenos naturales, sociales y los sujetos incluirían ambas temporalidades, es decir, estarían, a la vez, temporalizados (*time-in-events*) y en el tiempo (*events-in-time*). En otras palabras, el tiempo reflejaría una de sus ambivalencias, puesto que los fenómenos sociales son tiempo y, a la vez, están en el tiempo (Ramos, 2006: 235-9).

En consecuencia, y como más adelante se aclarará, el tiempo se presenta como algo que es plural en un doble sentido. Son plurales los procesos, interacciones, cuerpos, estructuras, acciones, sujetos, discursos que forman parte de una realidad social compleja, los cuales llevan incrustada su propia temporalidad. Y son plurales los aspectos que constituyen el tiempo. Para dar cuenta de dicha pluralidad, se ha distinguido tradicionalmente entre un tiempo del mundo o externo y un tiempo de la conciencia o interior y se ha pretendido reducir uno al otro y viceversa (Ricoeur, 1995).

El desarrollo de la sociología del tiempo como campo de la sociología ha sido muy intermitente y renqueante hasta los años noventa. Se ha caracterizado por el modo el que se ha enfrentado a la relación entre el tiempo y las estructuras y procesos. Se pueden distinguir dos perspectivas. La primera perspectiva considera que los aspectos temporales están determinados por las estructuras y los procesos sociales (*socialización del tiempo*) mientras que la segunda perspectiva considera lo contrario, esto es, que las estructuras, procesos y relaciones sociales están ellas mismas determinadas por el tiempo (*temporalización de lo social*) (Ramos, 2009b: 99-100). A lo largo de su desarrollo, se han mantenido la tensión entre ambas en el sentido de que se subrayaba de que el tiempo y los procesos se determinaban mutuamente. No obstante, Ramos señala que desde la década de los noventa, justo en la década de eclosión de la sociología del tiempo, se ha enfatizado la idea de que el tiempo determina la estructura y los procesos sociales y con la particularidad de que ese tiempo es un tiempo desestructurado y aniquilado (Ramos, 2009b). Esta forma de conceptualizar el tiempo no hace, sin embargo, más que reflejar el

⁵⁸ Desde principios de los noventa, Barbara Adam ha protagonizado el más fructífero intento de poner el tiempo en el centro del debate de la teoría social y de la investigación sociológica en numerosas obras así como por medio de la participación en la fundación de la revista que, en la actualidad, es la referencia indispensable en el campo Time and Society. Entre sus obras destacan Time and Social Theory (1990), Timewatch, The Social Analysis of Time (1995), Timescapes (1999) y Time (2006).

escaso desarrollo de una reflexión sistemática sobre el concepto de tiempo en la tradición de la sociología del tiempo⁵⁹ (Martins, 1992; Adam, 1990; Ramos 1992).

De ahí que nosotros nos propongamos enfatizar los diferentes aspectos del concepto de tiempo. La tradición del pensamiento occidental se ha caracterizado por organizar la pluralidad de los aspectos temporales en torno a dos polos, las dos caras del tiempo: un tiempo externo y un tiempo interno⁶⁰. El tiempo externo o la serie B se refiere a la manera de ordenar, medir y distribuir el tiempo mientras que, por su parte, el tiempo interno o de la serie A se refiere a la forma de representar el pasado, el presente y el futuro así como sus relaciones. La sociología del tiempo se ha dedicado a explorar las variaciones de ambas series temporales desde una u otra perspectiva de ahí que organicemos la exposición de sus principales contribuciones según las dos caras del tiempo.

En su desarrollo, por tanto, ha predominado la atención al tiempo del mundo aunque también ha habido esfuerzos por mostrar la relevancia de los aspectos del tiempo de la conciencia. Durkheim encabeza no sólo la rama del tiempo externo sino también la de la sociología del tiempo en su conjunto puesto que fue él, junto con sus colaboradores, el primero que se dedicó a construir una teoría sistemática del tiempo de las sociedades. Los colaboradores de Durkheim (Hubert, Halbwachs, Mauss) y el posterior desarrollo del funcionalismo (Sorokin, Merton) se limitarían a seguir la fructífera senda abierta por Durkheim aunque a costa de ignorar los aspectos del tiempo de la conciencia.

Por su parte, la rama del tiempo de la conciencia ha sido menos desarrollada que la anterior. No puede mencionarse a ningún autor que haya elaborado un esfuerzo sistemático en la construcción de una teoría dentro de esta rama. Tan sólo hay autores que han dejado interesantes aunque fragmentarias reflexiones sobre el tiempo de la conciencia. Mead y Schutz quizá sean los autores más relevantes en esta rama. No obstante, en las últimas décadas se vienen realizando esfuerzos por construir una teoría del tiempo que sintetice ambas caras del tiempo, puesto que ambas son irrenunciables (Ramos, 1992). Las contribuciones de Niklas Luhmann (1982, 1992a) y de Barbara Adam (1990, 1992, 1995) representan hasta el momento las propuestas de síntesis del tiempo social más conocidas hasta ahora⁶¹.

⁵⁹ En su interesante revisión de la sociología del tiempo, Martins (1992) ha señalado que la temporalización de lo social se ha realizado principalmente de dos formas: o bien, como ha hecho los numerosos estudios sociales del tiempo, se han tematizado algunos de los aspectos temporales de la vida social (*temporalismo temático*), o bien, como han hecho algunos teóricos sociales, se ha reflexionado sobre el concepto de tiempo (*temporalismo sustantivo*).

⁶⁰ Ricoeur (1995)

⁶¹ Los trabajos del propio Ramos (1992, 1999, 2006, 2007b) podrían considerarse como una propuesta de síntesis en la línea de las aportaciones de Luhmann y de Adam.

Nosotros pretendemos resaltar la relevancia de las dos caras del tiempo en la constitución de la identidad. Así, tan importante es el modo en que los sujetos articulan los diferentes aspectos del tiempo de la conciencia (pasado, presente y futuro) como el modo en que articulan sus tiempos internos con los tiempos del mundo. Nuestro repaso de la sociología del tiempo va a ser muy breve y nos vamos a detener principalmente en dos autores. Por un lado, en Lewis y Weigert (1992) y en Luhmann (1992a) quienes han aportado interesantes instrumentos analíticos que nos permitirán estudiar en profundidad la articulación de los marcos temporales de la experiencia y la articulación de los horizontes temporales de la conciencia, respectivamente. Como comprobaremos, estas dos dimensiones de la articulación temporal serán decisivas en el proceso de configuración de la identidad.

1.1. El tiempo externo en la sociología del tiempo

Corresponde a Durkheim el mérito de haber sido el primero⁶² en estudiar el tiempo de la sociedad de una manera sistemática y explícita⁶³. Se podrían resumir las principales aportaciones de Durkheim en la genial idea de que el tiempo es una construcción social. Afirmar esto en el traumático final del siglo XIX suponía no sólo la titánica (y corporativista) tarea de delimitar cuál debería ser su objeto de estudio, el tiempo social, sino también, y sobre todo, atravesar algunas de las más importantes fronteras intelectuales y culturales de las sociedades ilustradas de finales del siglo XIX (Ramos, 1999: 87-166)⁶⁴.

En *Las formas elementales de la vida religiosa* (Durkheim, 1992), Durkheim acomete uno de los esfuerzos más serios en la construcción de una teoría del tiempo. La afirmación de Durkheim sobre la existencia de un tiempo social pretendía rivalizar con el tiempo newtoniano de la Naturaleza y del universo e implícitamente suponía la afirmación de la pluralidad del tiempo. Si en el universo físico, venía a decir el argumento

⁶² Existe un amplio consenso en la literatura sociológica sobre el tiempo al situar en Durkheim el inicio de las reflexiones sistemáticas de la sociología sobre el tiempo: Provonost (1989), Adam (1990), Bergmann (1992), Nowotny (1992) y Ramos (1992).

⁶³ Aunque Durkheim fue el primero en explicitar el estudio de la naturaleza social del tiempo, el tiempo no pasó desapercibido para otros clásicos de la sociología. Adam (1990) y Provonost (1989: 4-5) sostienen que el tiempo ocupó el centro de las reflexiones de Marx sobre la estructura y el cambio de las sociedades capitalistas. Por otra parte, los mismos autores sostienen que el tiempo también ocupa un importante lugar aunque de manera más implícita en el análisis de la burocracia de Weber y en su idea del destino trágico de las sociedades modernas.

⁶⁴ Para un profundo análisis del problema del tiempo en la sociología de Durkheim dentro de su contexto histórico, cultural e intelectual, así como de la evolución de tal problemática dentro de la llamada sociología del tiempo, véase Ramos (1999: 87-166). En él se basa la síntesis de los problemas del tiempo social que a continuación se expone.

de Durkheim, existía un tiempo lineal, homogéneo, continuo que fluía sin referencia a nada, en el universo social existiría igualmente un tiempo *sui generis*, un tiempo social, que era la expresión del fluir de la vida colectiva. El tiempo social sería, por tanto, una categoría del entendimiento cuyo origen no se encontraría en la conciencia individual sino en la conciencia colectiva y formaría parte del sistema de representaciones colectivas que es común a toda la sociedad y que, precisamente por ser compartido, posibilitaría y aseguraría la vida social (Durkheim, 1992: 11-14). Además, según Durkheim “las representaciones colectivas expresan realidades colectivas” (ídem: 8), en el caso del tiempo “su división en días, semanas, meses, años,...” vendría a expresar “la periodicidad de los ritos, fiestas, ceremonias públicas” (ídem: 9), es decir, el ritmo de la vida colectiva. En consecuencia, para Durkheim, el ritmo de la vida colectiva, que abarca, domina y determina los tiempos particulares, es el tiempo mismo (ídem: 410). Dicho de otra manera, el tiempo es algo creado por la colectividad en el momento de encontrarse, esto es, una construcción social pero que, a la vez, se impone externamente a los individuos⁶⁵.

El grupo de sociólogos que trabajaba con Durkheim (Hubert, Mauss, Halbwachs, entre otros) analizaron en profundidad la religiosidad de las sociedades primitivas con la esperanza de encontrar el grado cero de la sociabilidad humana. Encontraron que el ingreso de los miembros de la comunidad en la espiritualidad religiosa se realizaba a través de rituales y que los rituales marcaban el ritmo de la vida colectiva, es decir, separaban el tiempo religioso del tiempo profano (Ramos, 1999: 147-157).

En su *Estudio sumario sobre las representaciones del tiempo en la religión y la magia* de 1904, Hubert afirma que el calendario contiene un tiempo religioso con rasgos propios y diferentes al tiempo común (homogéneo, continuo, lineal, cuantitativo...) (Hubert, 1992: 7-15). La idea más importante es que el tiempo religioso no es un tiempo cuantitativo sino cualitativo. La distinción entre las cualidades de los diferentes tiempos pretende dar respuesta al problema que en realidad se planteaba Hubert que consistía en cómo conciliar la eternidad ligada al orden de lo sagrado con el tiempo, es decir, cómo ubicar la eternidad de lo sagrado en una serie cronológica (Hubert, 1992: 1). Hubert propone el tiempo religioso que se asimila al calendario religioso. El calendario, pues, no mide el tiempo sino que más bien establece el ritmo de la vida colectiva por medio de la ordenación de los rituales y las celebraciones religiosas en el tiempo (Hubert, 1992: 16). Con ello se lograría establecer una sucesión de fragmentos de eternidad en el tiempo, es decir, introducir la eternidad en el tiempo. Así pues Hubert, en línea con la escuela

⁶⁵ Se prioriza así la cara coercitiva del tiempo sobre la sociedad. Más adelante se podrá comprobar cómo algunos autores, Mead (1992) y Schutz (2003a: 255-269) por ejemplo, abordarán la otra cara de la cuestión de la creación, aquella que aborda el modo en que las sociedades y los sujetos construyen, elaboran, crean el tiempo.

durkheimiana, distingue nítidamente un tiempo religioso de otro común para deificarlo, esto es, el tiempo sagrado y el tiempo profano.

El caso de Halbwachs (1992, 1995) supone tanto una ampliación de la ortodoxia durkheimiana como una superación. Es una ampliación porque dirige su atención hacia otros aspectos temporales distintos a los de los calendarios, a la memoria, para poner a prueba los presupuestos del maestro. Así Halbwachs va a considerar que la memoria no es individual sino que es una memoria colectiva, que, como uno más de los aspectos temporales, también se construye socialmente y que, además, va a contribuir a forjar la unidad de los grupos sociales. Pero también representa una superación puesto que considera que la memoria colectiva es el resultado de la reconstrucción activa de los sujetos a partir de los recuerdos no sólo propios sino también de los otros (Halbwachs, 1995: 211), lo cual va suponer que la identidad colectiva, vehiculada por la memoria colectiva, se arraigue en la conciencia que tienen los miembros de cada grupo de compartir un pasado común. Por otra parte, la propuesta más importante de Halbwachs se basa en que existen varias formas de reconstruir el pasado. Él distingue entre una memoria colectiva y una memoria histórica. Cada una de estas memorias representa formas distintas en que los sujetos se relacionan con su pasado y, además, en cada una de ellas los marcos sociales de referencia que se toman en consideración para reconstruir el pasado son distintos. En otras palabras, la memoria colectiva se rige por los marcos sociales que corresponden a cada uno de los grupos (Halbwachs, 1995: 216 y ss.).

Desde el funcionalismo, destacan principalmente las aportaciones de Sorokin y Merton (1992) sobre el tiempo en 1937, las cuales contribuyeron a dar continuidad al legado durkheimiano sobre el tiempo en la sociología⁶⁶. Su propuesta se basaba en distinguir un tiempo social distinto al tiempo “astronómico” o newtoniano de la física del mismo modo que existía un tiempo psicológico y un tiempo económico (Sorokin y Merton, 1992: 73-5). Que el tiempo sea social quiere decir, para Sorokin y Merton, que los marcos de referencia por medio de los que se ordenan los acontecimientos son otros acontecimientos sociales que suceden con cierta periodicidad. Lo más importante es que los puntos de referencia por los que se guían los sujetos no son los marcos temporales impersonales del reloj sino que son los acontecimientos que marcan un hito en el devenir del grupo o de la sociedad (por ejemplo, expresiones como “poco después de la segunda guerra mundial”, “nos vemos después del concierto”).

⁶⁶ Siguiendo la estela de Sorokin y Merton, una gran cantidad de estudios se ha dedicado a atender diferentes aspectos de la naturaleza cíclica de la realidad social. Las duraciones esperadas socialmente (Merton, 1992), las colas (Schwartz, 1992), los ciclos (Young y Ziman, 1992; Lefebvre y Regulier, 1992) y los calendarios (Zeruvabel, 1992; Maltz, 1992) representan tan solo algunos ejemplos.

Por otro lado, las actividades sociales que sirven de marco de referencia temporal son actividades de un grupo por lo que el tiempo social sería la manifestación de la naturaleza cíclica de los grupos sociales (ídem.: 77). Cada grupo social fija el momento y la duración de sus actividades tomando como referencia diversos marcos de referencia temporal. De ello se puede deducir que podría haber tantos sistemas de cómputo temporal cuantos grupos haya. Lo importante es que existe una gran variedad de sistemas de cómputo temporal, los cuales proporcionan medios para la sincronización y coordinación de las actividades sociales de los grupos que los constituyen (ídem.: 85). Cuestionando algunos de sus presupuestos, Lewis y Weigert (1992) han profundizado en el análisis de la sincronización y la coordinación de los tiempos sociales, como más adelante veremos.

1.2. El tiempo interno en la sociología del tiempo

Schutz (2003a) va a analizar la complejidad de la temporalidad inherente a las interacciones sociales partiendo de la idea de que el acervo de conocimiento que el sujeto ha aprendido de otros o por medio del lenguaje (en el ejemplo, por medio del sistema de notación musical) tan sólo roza la superficie de las relaciones sociales. Para Schutz el verdadero meollo se encuentra en la recreación y en la participación de la actividad que se plantean (en el ejemplo, la ejecución musical). Ejecutar una acción cualquiera supone, para Schutz, que todos los sujetos participen simultáneamente en la misma “corriente de conciencia”, es decir, que sintonicen o sincronicen sus tiempos internos. El hecho de compartir el flujo de experiencias del otro en el tiempo interior y de vivir en un presente común constituye lo que Schutz denomina la relación de sintonía mutua, la experiencia del “nosotros” (Schutz, 2003a: 165). Además, la “sintonización” entre quienes participan en la misma acción implica que viven y atraviesan juntos el mismo flujo de experiencias, que “envejecen juntos” mientras dura la ejecución de la acción, es decir, mientras actúan juntos (Schutz, 2003a: 167). En resumen, esta relación social de sintonía se basa, pues, en que los participantes comparten diferentes dimensiones de tiempo simultáneamente vividas por ellos. Por un lado, el tiempo interior en que despliega el flujo de experiencias dentro del cual cada participante ejecuta su acción vinculándose a los otros. Y por otro lado, realizar una acción en común tiene lugar en el tiempo exterior que presupone compartir igualmente un espacio, siendo esto para Schutz lo que garantizaría la unidad de los tiempos interiores y su sincronización con el tiempo presente (Schutz, 2003a: 169).

Por otra parte, los tiempos que se comparten trascienden el ámbito de la relación intersubjetiva dentro del cual transcurre la duración de una acción y se proyecta hacia el

futuro y el pasado. Así, según Schutz, a la hora de orientar una acción, el sujeto interpreta el pasado, el presente y el futuro por medio del acervo de conocimiento que tiene a mano en cada momento de su existencia y que puede no consistir únicamente en experiencias pasadas vividas directamente por él mismo sino también de aquellas que hayan vivido y le hayan comunicado sus semejantes (Schutz, 2003b: 259). De ello se deduce que la anticipación y la previsión de acontecimientos futuros va a variar permanentemente según el acervo de experiencias vividas acumuladas día tras día, de manera que lo anticipado arrastrará consigo una serie de horizontes abiertos (ídem: 268).

Por su parte, Mead (1992, 2008)⁶⁷ va a anticipar la idea del pasado y del futuro como horizontes temporales del presente que más tarde retomará Luhmann. El presente, para Mead, es el único lugar de la realidad, es decir, la realidad sólo puede existir en el presente (Mead, 1992: 63). El presente no se sigue inevitablemente del pasado para dirigirse hacia el futuro sino que el presente es siempre distinto al pasado y al futuro (Mead, 1992: 63). Esta forma de concebir el presente tiene su origen en su concepción del acontecimiento. Apoyándose en Whitehead, Mead entiende que los acontecimientos son siempre realidades emergentes y novedosas aunque hayan sido posibilitados por procesos anteriores. La emergencia se refiere a que el presente está inmerso en un inagotable proceso de construcción y transformación de tal forma que el transcurrir de la realidad es el transcurrir de un presente a otro y sólo dentro cada uno de los presentes aparece el pasado y el futuro (Mead, 1992: 63). Así la realidad del pasado siempre es presente puesto que es la representación de los acontecimientos que trascienden el presente de la experiencia (Mead, 1992: 66). Pero la construcción mental de esa relación entre el pasado y el presente sólo es posible *tras* la emergencia del presente. En otras palabras, “todo lo que emerge tiene continuidad, pero sólo *tras* emerger” (Mead, 1992: 70, cursiva añadida) Esto tiene varias implicaciones. Por un lado, el pasado va a consistir “en las relaciones de un mundo anterior con un algo emergente, relaciones que consecuentemente han emergido con ese algo”⁶⁸ (Mead, 1992: 71). Por otro lado, los acontecimientos emergentes no solo duran en el tiempo sino que, sobre todo, constituyen el tiempo. El pasado y el futuro, como representaciones mentales, emergen junto con el

⁶⁷ Para un análisis del problema del tiempo en Mead, véase Adam (1990: 37-42) y Nowotny (1992: 428-435).

⁶⁸ El ejemplo del surgimiento de la vida humana servirá para aclarar la naturaleza del pasado y del presente que, al mismo tiempo, deja clara la influencia de Darwin. “Asumamos que la vida ha aparecido”, dice Mead. “En un sentido estricto las condiciones que hacen posible esa emergencia determinan su aparición. No podría haber aparecido con anterioridad a esos acontecimientos. La historia de la vida la relacionaría con esos acontecimientos, que ahora se han convertido en sus condiciones, *pero anteriormente no eran sus condiciones pues no había vida para erigir esos acontecimientos en condiciones de la vida*. La fijación de la relación entre los acontecimientos, que se han convertido en condiciones, y la vida emergente supone establecer la continuidad entre el mundo con anterioridad a la vida y la vida misma, lo que era inconcebible antes de que la vida apareciera (1992: 70, cursiva añadida).

presente. Todo el pasado, según Mead, se reconstruye a la luz de cada nuevo presente de ahí que “cada generación reescriba su historia” seleccionando entre el ingente material del pasado aquellos acontecimientos que más conectan con sus presentes y sus planes (Mead, 1992: 68-69), lo cual no quiere decir que el pasado sea irrevocable, es decir, que aquello que ocurrió no puede des-ocurrir.

1.3. La síntesis del tiempo social

Desde los años noventa hasta la actualidad la sociología del tiempo parece estar viviendo una especie de “etapa dorada” dejando atrás los lamentos que exigían a las ciencias sociales más atención para un objeto que prometía grandes hallazgos (Ramos, 1992: VII). No sólo los principales teóricos sociales han tomado ubicado el tiempo en el centro de sus reflexiones (Giddens, 1979, 1984; Luhmann, 1982, 1992a, 1992b; Elias, 1984; Castells, 2005, Bauman, 2002, Sennett, 2000, entre otros) sino que, además, la revista *Time and Society*, que empezó a publicarse en 1992, ha contribuido a formar y a consolidar el campo de la disciplina. Además, algunos autores como Niklas Luhmann (1982, 1992a) y Barbara Adam (1990, 1992, 1995) se han esforzado por elaborar teorías del tiempo que transitan la línea del temporalismo sustantivo que mencionaba Martins (1992) y que pretenden sintetizar las dos caras del tiempo.

En su *Time and Social Theory* (1990), Barbara Adam exponen sus dos principales ideas. Por un lado, defiende una reformulación del concepto de tiempo social basada en la afirmación de la pluralidad de tiempos múltiples. Y, por otro lado, y consecuentemente, sostiene que la teoría social debe indagar en las conexiones entre los múltiples aspectos del tiempo social y entre el tiempo social con los tiempos de los diferentes ámbitos de la realidad (la física, la biología, la experiencia vital, el medio ambiente, la agricultura, neuronales, cósmicos,...) (Adam, 1990: 45-6). Adam (1995) propone el concepto de implicación, el cual le permitiría abordar las relaciones y las conexiones de las múltiples temporalidades en cada esfera social.

1.3.1. La articulación de los diferentes tiempos sociales (Lewis y Weigert)

Como indicábamos más arriba Lewis y Weigert (1992) nos van aportar herramientas analíticas muy útiles para estudiar la articulación de los tiempos sociales externos. Lewis y Weigert no se limitan a distinguir el tiempo social del tiempo físico sino que además diferencian internamente el tiempo social según los diferentes niveles de la estructura

social (Lewis y Weigert, 1992: 91). Así la división de la estructura social en tres niveles (individual, grupal y cultural) les sirve de base para desarrollar una tipología de tiempos sociales. Es decir, a cada nivel de la estructura social le corresponde un tipo de tiempo social. Así pues, al nivel individual le corresponde el “tiempo personal”; el nivel grupal se divide en dos: “el tiempo de la interacción” para las interacciones informales y “el tiempo institucional” para las interacciones formales dentro las organizaciones; y, por último, al nivel cultural le corresponde “el tiempo cíclico” (días, semanas, años) que atraviesa toda la sociedad (Lewis y Weigert, 1992: 92). Pero lo más importante en la propuesta de Lewis y Weigert no es sólo que reflejen la pluralidad del tiempo social (personal, interaccional, institucional y cíclico) sino que no presuponen que se encuentra en armonía o en equilibrio, separándose así de la estela del funcionalismo. Al contrario, parten del supuesto de que los tiempos sociales se encuentran en permanente conflicto (ídem: 114). Para que este inherente conflicto temporal no obstaculice el mantenimiento del orden social (ídem: 108), analizan los diferentes mecanismos de coordinación e integración de los tiempos sociales a partir de tres conceptos: encaje, estratificación y sincronización.

La idea principal es que en las sociedades complejas hay cada vez más oportunidades para actuar y, por tanto, hay más acontecimientos sociales que coordinar. El **encaje** se refiere a decidir cuándo hacer algo y durante cuánto tiempo teniendo en cuenta que tiene que ser compatible con la duración y la ubicación de otras actividades tanto dentro como fuera de la interacción (ídem.: 96). Así el tiempo personal debe encajar en el tiempo de la interacción ya sea informal o formal. En las interacciones sociales, los sujetos deben adecuar la duración y el ritmo de sus interacciones a las expectativas temporales compartidas dentro de cada contexto institucional o informal. El tiempo personal y el tiempo de la interacción representa el micronivel de los órdenes temporales que a su vez deben encajar en el macronivel de la estructura temporal que representa el tiempo institucional y el tiempo cíclico. Por tanto, el encaje constituye la integración temporal de los diferentes niveles y es el origen de la necesidad de la estratificación y de la sincronización (ídem: 98).

Cuando no es posible hacer compatibles algunas actividades, es necesario establecer un orden de prioridades que puede venir impuesto o ser elegido, es decir **estratificar o jerarquizar** los tiempos. Así por ejemplo, el Estado indica a los individuos cuándo pueden votar, casarse, tener derecho a la seguridad social,... (Edensor, 2008). La idea de la estratificación temporal de la sociedad parte del supuesto de que hay unos tiempos que dominan sobre otros. Para Lewis y Weigert, los tiempos sociales se estratifican según la siguiente jerarquía (de mayor a menor prioridad): el tiempo cíclico, el tiempo

institucional, el tiempo de la interacción y el tiempo personal (Lewis y Weigert, 1992: 122).

La **sincronización** “se deriva del encaje y de la estratificación temporal y opera como un mecanismo para hacer plausible la racionalidad y la planificación humanas” (ídem: 118). Es decir, una vez que se ha establecido una jerarquía temporal y que, en razón de ella, se han encajado unos tiempos con otros es preciso sincronizarlos o establecer una secuencia para ellos. Para Lewis y Weigert, “sincronizar la propia vida es una realización pública que funde la individualidad insalvable de la existencia personal, formada por el **tiempo encajado**, con la colectividad irreductible del orden social, formada por los **tiempos sociales estratificados**” (ídem: 118).

¿Qué ocurre cuando no es posible hacer compatibles los diferentes tiempos sociales y los tiempos individuales? Hacer cola o esperar es una forma de resolver los desajustes entre los tiempos sociales (Schwartz, 1992). Pero si se trasciende la vida cotidiana, se puede ver que hay otras manifestaciones del desajuste temporal como prolongar la etapa educativa ante la falta de oportunidades para consolidarse en la carrera profesional o retrasar la emancipación familiar por el encarecimiento de los precios de la vivienda. Los problemas de conciliación de la vida laboral y de la vida personal no son más que otro ejemplo de ello. Por otra parte, la falta de acoplamiento de los tiempos sociales puede dar lugar a ciertas actitudes como la prisa (acelerar el ritmo de algo para llegar a tiempo de hacer otra cosa) o el agobio (ante el aumento de actividades que hay que hacer y la escasez de tiempo) (Southernnton, 2005).

En resumen, Lewis y Weigert aportan instrumentos analíticos muy valiosos para estudiar la estructura temporal de la realidad social (temporalismo temático) y, a la vez, proponen un concepto muy limitado de tiempo social (temporalismo sustantivo). El problema de este concepto es doble. Por un lado, al igual que ya hiciera Durkheim, establecen una separación demasiado nítida del resto de los tiempos y, por otro lado, proponen un concepto de tiempo social que se limita a resaltar los aspectos cronológicos de la vida social (duración y localización temporal) tanto a corto como a largo plazo. Por otra parte presuponen que el tiempo cíclico es el predominante lo que supone, por lo menos, subestimar la capacidad de influencia y el poder del tiempo institucional. Precisamente, la racionalización del tiempo dentro de las instituciones basándose en el tiempo del reloj perseguía emanciparse de los ciclos naturales (estaciones, ciclos de luz y oscuridad,...). Y, por último, resulta excesivo presuponer que los ciclos del día, la semana y la noche sean universalmente compartidos tal y como parecen sugerir (Zeruvabel, 1981).

1.3.2. *La articulación de los horizontes temporales (Niklas Luhmann)*⁶⁹

En la misma época en que Lewis y Weigert realizaban sus aportaciones, a caballo entre finales de los setenta y principios de los ochenta, se estaban empezando a recuperar las aportaciones de Mead y de Schutz. La obra de Luhmann representa quizá el mayor esfuerzo en ese sentido aunque desde una perspectiva, la teoría de sistemas, aparentemente muy distante de la fenomenología (Luhmann, 1992a: 180).

Para Luhmann las sociedades son sistemas comunicativos que evolucionan por medio de una doble diferenciación. En primer lugar, tenemos la diferenciación externa, por la que el sistema se diferencia del entorno que le rodea. Al fijar los límites del sistema y del entorno se reduce la contingencia, es decir, se hace más probable que ocurran unos acontecimientos en detrimento de otros. En segundo lugar, tenemos la diferenciación interna, por la que el sistema aplica sobre sí mismo la diferenciación que ha aplicado para separarse del entorno, dando lugar a tantos subsistemas como entornos dentro de los que opere el sistema. En resumen, el sistema es la unidad de la diferencia entre él mismo y su entorno.

¿Qué es lo que le puede interesar a alguien que concibe así la sociedad la fenomenología encarnada por Mead y Schutz? ¿Dónde pueden encontrarse las relaciones intersubjetivas? ¿Dónde queda la experiencia del Nosotros como resultado de envejecer juntos?

Luhmann se sirve de la concepción del presente y de las del pasado y futuro como horizontes temporales de Mead. Como se ha visto más arriba, para Mead, la realidad es un proceso que transcurre de un presente a otro. En otras palabras, no hay nada que pueda ocurrir fuera del presente. Luhmann va a utilizar esta idea sustituyendo a los sujetos y sus relaciones intersubjetivas por los sistemas y sus operaciones de diferenciación. Primero vamos a reconstruir las propuestas de Luhmann en su opaco lenguaje para después emanciparnos de él.

Si todo transcurre dentro del presente, entonces todo es simultáneo. En consecuencia, el sistema se constituye simultáneamente con el entorno por medio de las operaciones de diferenciación. Esta simultaneidad con el entorno representa un problema que el sistema debe resolver. El problema se refiere a cómo se coordinan las temporalidades de cada uno de los sistemas. Es, por tanto, el mismo problema que Lewis y Weigert abordaban con su triada de conceptos (encaje, jerarquización y sincronización). En el lenguaje de Luhmann, el problema radica en que “ningún sistema complejo puede

⁶⁹ Para una reconstrucción del problema del tiempo en la teoría de los sistemas de Luhmann, véase Ramos (1997: 19-25), Adam (1990: 9-47) y Nowotny (1992: 432-435)

confiar exclusivamente en relaciones punto por punto con su entorno, es decir, en ajustes instantáneos basados en la experiencia y la reacción inmediatas” (Luhmann, 1992a: 179). Es decir, los sistemas no pueden operar coordinadamente con el entorno sin desplegarse temporalmente. En consecuencia, el sistema “precisa tiempo para sus operaciones” (Luhmann, 1992a: 180). Esto quiere decir que el sistema secuencializa sus operaciones, esto es, realiza primero unas operaciones y después otras. En otras palabras, los sistemas constituyen el tiempo para responder a su entorno. La constitución del tiempo se realiza, por tanto, por medio de la diferenciación entre lo simultáneo y lo no simultáneo. Pero eso tan sólo representa una parte de la solución al problema. Es la parte en la que “el sistema cronifica sus relaciones con el entorno para sincronizarse con él. Tanto la cronificación como la sincronización suponen la emergencia de un tiempo ordenado (antes/después/a la vez) y cronometrable (fechas, plazos, duraciones)” (Ramos, 1995a: 21).

La solución de Luhmann parte del presupuesto de una tendencia al equilibrio y, por tanto, hacia una integración de las temporalidades de los sistemas en el tiempo del mundo (Luhmann, 1982). En ese sentido, la solución que proponen Lewis y Weigert resulta más acertada porque no comparten el presupuesto de la armonía social preestablecida y porque se detienen en observar los mecanismos concretos por medio de los que se coordinan las diferentes temporalidades sociales.

La otra parte de la solución del problema tiene que ver con la articulación de los tiempos de la conciencia y dará lugar a la generación de un interesante concepto de tiempo. En este caso se trata de “extender los horizontes temporales del pasado y del futuro y de orientar el presente hacia su diferenciación” (Luhmann, 1992a: 164). El tiempo así generado se concebirá como “la interpretación de la realidad con respecto a la diferencia entre el pasado y el futuro” (ídem: 166). En consecuencia, los sistemas sociales “son extensiones no temporales de tiempo” lo que quiere decir que “hacen accesibles los horizontes temporales de otros actores dentro de un presente contemporáneo” (Luhmann, 1992a: 179). Sin embargo, esta solución genera a su vez un problema que los sistemas habrán de resolver a través de la diferenciación entre estructura y proceso en relación con su entorno. La contemporaneidad hace posible un proceso continuo de comunicación en los sistemas sociales que “define la perspectiva de una secuencia de presentes sociales que constituirán indefinidamente nuevos futuros y nuevos pasados. Son y permanecerán presentes porque requieren una integración simultánea de las perspectivas de los diferentes actores” (ídem: 180). El proceso comunicativo es eficaz en la medida en que logra producir y reproducir situaciones electivas. De hecho la secuencia de presentes es significativa no como una cadena de hechos sino como una cadena de elecciones. La estructura, por su parte, “establece para nuestra sociedad un futuro abierto en el sentido de

que proporciona la selectividad de los presentes futuros” (ídem: 180). Es decir, la estructura nos ayuda a decidir y a selección, “hace posible, e incluso necesario, posponer las elecciones y usar el futuro presente como una especie de almacén para decisiones a realizar más tarde” (ídem: 180)

El problema del que ahora nos habla Luhmann es el de la integración de los tiempos interiores al sistema. Hay que aclarar que aunque Luhmann se refiera al interior de los sistemas, nosotros podemos utilizarlo para el interior de los sujetos. El problema de la integración temporal es un problema derivado de la fragmentación de la unidad de la existencia cuyo inicio se remonta al siglo XVIII y Luhmann vincula con el surgimiento de la sociedad burguesa. Al perder su supuestamente originaria continuidad, el presente ahora más corto y puntual tendrá la función de integrar el tiempo y la realidad. Los cambios en la estructura de la sociedad burguesa trajeron consigo una estructura temporal de mayor complejidad. El futuro dejó de ser aquel punto crítico que se aproxima lentamente para convertirse en pasado y pasó a comprenderse como un contenedor de propiedades emergentes y posibilidades todavía no realizadas, esto es, un futuro abierto (ídem: 162). Esto da lugar a dos cuestiones.

Por un lado, Luhmann se pregunta cómo conceptualizar un futuro así. Para ello recurre a la teoría de las modalidades, la cual viene a reflejar los diferentes modos en los que el ser y el no ser se pueden presentar. Los modos temporales son: pasado, presente y futuro⁷⁰. La teoría de las modalidades depende del lenguaje y por tanto de la atribución de un sentido a los acontecimientos. Hablar de que algo ha ocurrido en el pasado u ocurrirá en el futuro siempre se hace desde el presente y por tanto, el sentido es algo que preservará su identidad por referencia a horizontes de posterior exploración y modificación (ídem: 170). Teniendo esto en cuenta y aplicando el análisis fenomenológico, Luhmann propone concebir el futuro y el pasado como horizontes del presente. Por lo tanto, llega al mismo concepto de Mead pero por vías completamente distintas y, además, va a dar un paso más allá puesto va a diferenciar cada uno de los horizontes temporales por medio de las iteraciones. El uso iterativo de las modalidades temporales desde el presente va a permitir distinguir entre presentes futuros (los presentes que ocurrirán realmente en el futuro) y el futuro presente (el futuro tal y como se observa desde el presente); distinguir entre presentes pasados (los sucesivos presentes que han ido ocurriendo realmente) y el pasado presente (el pasado tal y como se contempla desde el presente); y, por último, distinguir entre los futuros pasados (se refiere a aquellos futuros que alguna vez se imaginaron en los sucesivos pasados reales y que pudieron o no convertirse, materializarse, actualizarse en un presente concreto) y los pasados futuros (se

⁷⁰ Esto es, lo que es puede ser presente, pasado o futuro.

refiere al modo en que se contemplará el pasado en cada uno de los futuros acontecidos) (ídem: 171).

La apertura del futuro trae consigo una segunda cuestión. El futuro aparece como “un horizonte generalizado de posibilidades excedentes que ha de ser reducido según nos aproximemos a él” (ídem: 172). En otras palabras, es necesario encontrar procedimientos de integración temporal que combinen el futuro presente y los presentes futuros. Luhmann propone para ello las técnicas de desfuturización. La futurización se refiere al incremento de la apertura de un futuro presente mientras que la desfuturización a su disminución (ídem: 172). Según Luhmann se pueden distinguir dos esquemas de desfuturización. Las utopías se orientan hacia un futuro presente sobre el que se proyectan las esperanzas de conseguir un mundo mejor o los temores del advenimiento de la catástrofe, y las tecnologías se orientan hacia los presentes futuros, transformándolos en una sarta de presentes anticipados y vinculándolos con el presente por medio de lazos causales. Ambos esquemas tienen en común que tratan de totalizar la perspectiva del futuro propia y de eliminar la del adversario. Sin embargo la totalidad es la diferencia en sí: la diferencia entre el futuro presente y los presentes futuros es ineliminable, es un hecho histórico, producido y reproducido por la estructura de nuestras sociedades (ídem: 175).

Si intentamos traducir esto al lenguaje de la teoría de sistemas, el tiempo presente aparece como un sistema que se ha constituido simultáneamente con su entorno. El entorno se refiere a los pasados y a los futuros que se han distinguido desde el presente. Lo que se da simultáneamente es, por tanto, el futuro presente y los presentes futuros. Como ya se ha visto más arriba, para solucionar el problema de la integración del futuro presente y de los presentes futuros, el sistema se diferencia entre proceso y estructura.

Si algo queda claro en esta breve presentación de las aportaciones de Luhmann con respecto al tiempo es que el suyo representa el mayor y más sofisticado esfuerzo por construir una teoría del tiempo enfrentándose a los principales problemas temporales y abordando el conjunto de los aspectos temporales. Por un lado distingue claramente entre el tiempo y los procesos (ídem: 166), no ontologiza el tiempo sino que señala que es una construcción que surge de las operaciones del sistema, estudia su funcionamiento atendiendo a las relaciones entre el sistema y el entorno, y distingue y toma en consideración los aspectos cronológicos y los aspectos del pasado, presente y futuro. El problema se encuentra en encorsetar un objeto como el tiempo en una teoría como la de sistemas. Al sugerir que existen tantos tiempos como subsistemas, afirma la pluralidad de los tiempos sociales pero establece una excesivamente nítida distinción entre ellos. Por otro lado, los tiempos subsistémicos parece terminar integrándose en el tiempo del

entorno más amplio, el del mundo. Luhmann no se detiene a analizar los mecanismos de integración, como sí que hacen Lewis y Weigert (1992), más allá de la enigmática operación de diferenciación entre sistema y entorno. Por último, uno de los problemas más evidentes tiene que ver con su, cuanto menos, arriesgada concepción del sujeto. Para Luhmann, no es que el protagonismo de los sujetos en la constitución de la estructura temporal sea reducido, es que no existen. Los sujetos no son los que constituyen el sentido sino que es el sistema el que constituye el sentido por medio de sus operaciones de selección y diferenciación, lo cual supone negar su capacidad creativa en la configuración de la temporalidad de las relaciones sociales como proponía Schutz (Rodríguez Ibáñez, 1992: 244).

Por otra parte, los horizontes temporales a los que Luhmann se refiere son los de los sistemas. Luhmann concibe a los sujetos como otro sistema y, por tanto, desatiende el modo en que éstos articulan sus tiempos internos. Si en vez concebir a los sujetos como sistemas, hablamos de sujetos con temporalidades internas complejas e iteradas (pasado, presente y futuro) y si en vez de hablar de diferenciaciones del sistema para integrarse con otros sistemas y con el entorno, atendemos a los procedimientos por medio de los cuales los sujetos articulan sus pasados, presentes y futuros, entonces podremos valernos de las importantes aportaciones de Luhmann.

2. PLURALIDAD DE LOS TIEMPOS, PLURALIDAD DEL TIEMPO Y METÁFORAS DEL TIEMPO

Lo más destacable de las aportaciones de Lewis y Weigert (1992) y de Luhmann (1992a) es su énfasis en la pluralidad del tiempo en un doble sentido. Son plurales los procesos, interacciones, cuerpos, estructuras, acciones, sujetos, discursos que forman parte de una realidad social compleja y en transformación y que llevan incrustada su propia temporalidad. Y son plurales los aspectos que constituyen el tiempo. Por otra parte, estos autores también se han ocupado de los problemas de articulación temporal, puesto que la preocupación por la coordinación de los tiempos sociales va de la mano de la afirmación de su pluralidad.

Esta sección se propone recoger la pluralidad y las forma de articulación en un concepto de tiempo más amplio. Como hemos visto, tradicionalmente se ha distinguido entre un tiempo externo, cósmico y un tiempo interior o de la conciencia y se ha pretendido reducir uno al otro y viceversa. Frente a este dualismo reduccionista, Ramos (1999) propone considerar esta doble naturaleza del tiempo como una dualidad constitutiva siendo, por tanto, ambas caras irrenunciables. Por otra parte, para dar cuenta

de esta pluralidad, Adam (1995: 7) y Ramos (1999: 133; 2007a: 159) proponen atender al lenguaje de los sujetos, puesto que el modo en los sujetos usan el lenguaje permite reconstruir la estructura temporal de la realidad social así como las tensiones entre cada uno de los tiempos.

2.1. La pluralidad de los tiempos: diferentes, simultáneos y coordinados

No hay un único tiempo, sino una multitud de tiempos que estructuran vida social. Unos tiempos son visibles y otros tiempos son invisibles o están implícitos. Barbara Adam (1995:12) se ha esforzado por hacer visibles o explícitas las múltiples temporalidades que conforman nuestra existencia.

Por un lado, señala que hay una enorme diversidad de tiempos eclipsados por la reificación del tiempo del reloj y, además, señala que todos esos tiempos existen de una manera simultánea y mutuamente implicados, interpenetrados, e interdependientes de ahí que sea difícil distinguir unos de otros.

¿Qué tiempos? Están los ritmos planetarios que establecen los ciclos del día y la noche o el paso de las estaciones, están los “relojes biológicos” que hacen referencia a los ritmos fisiológicos de nuestros organismos. Por ejemplo, el ciclo reproductivo de las mujeres o la tendencia irreversible hacia la muerte. Junto a estos, están los tiempos sociales, esto es, los calendarios escolares, los diferentes husos horarios, los plazos de entrega de algún trabajo, las reuniones profesionales o familiares, las vacaciones de semana santa, navidad o verano, la estimación del horario de salida y llegada del tren o el avión, metro,..., la reserva con antelación de billetes de tren o avión,... horarios de trabajo, de los colegios, de las administraciones, de los comercios,..., Están también los hitos que marcan las diversas trayectorias vitales como el primer día de colegio, el inicio de la universidad, el primer trabajo, quedarse en el paro, el inicio del proyecto migratorio, la primera detención y deportación, la primera maternidad, un traslado de residencia, Por otra parte, están los recuerdos y las expectativas. Recuerdos de la niñez o de la adolescencia, la experiencia acumulada del pasado, proyectos personales o profesionales.

Todas estas temporalidades desbordan el presente de la experiencia. Adam subraya que estos tiempos se viven simultáneamente aunque no sean igualmente visibles. En sus palabras, no se puede decir que sea “invierno o diciembre o el tiempo de hibernación de las tortugas o el tiempo de la cena de Navidad o la una en punto” sino que es “el tiempo planetario, el tiempo biológico, el tiempo del reloj y del calendario, el tiempo social y natural, *todo a la vez*” (Adam, 1990: 16, cursiva añadida). Esto supone

afirmar la simultaneidad de los acontecimientos mundanos, planetarios, biológicos, geológicos, sociales, políticos, pero también del pasado, del presente y del futuro. En consecuencia, seamos o no conscientes, nuestra existencia se extiende a lo largo de varios tiempos y espacios. Esto es, trascendemos nuestro presente y nuestra localización geográfica, histórica y socio-cultural (Adam, 1995: 15). Esto refleja otra de las ambivalencias del tiempo que distingue Ramos (2006) para quien el tiempo es lo que está presente y lo que está ausente. Por un lado – argumenta Ramos – el tiempo se muestra a sí mismo y se experimenta como algo presente pero, por otro lado, esta presencia no agota el tiempo, el cual también se muestra y se vive como aquello que está ausente, ya sea en el sentido de lo ya no es (pasado) o en el sentido de lo que todavía no es (futuro) (Ramos, 2006: 237)

Por otra parte, es importante distinguir entre la conciencia de la simultaneidad y la simultaneidad fáctica (Ramos, 1995a). Adam se refiere a la simultaneidad fáctica pero la conciencia de la simultaneidad no es inmediata sino que depende de la capacidad para hacer presente lo ausente o para explicitar los tiempos implícitos ya sea a través de la memoria o la expectación o a través de otros dispositivos. Precisamente, en las últimas décadas, la conciencia de la simultaneidad ha aumentado gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y de los medios de comunicación global, los cuales describen acontecimientos de todo el planeta y contribuyen a crear algo parecido a una conciencia colectiva y global de la simultaneidad de los acontecimientos sociales y políticos.

Además, esta idea de la simultaneidad nos da pie para delimitar el tiempo y los procesos. Los procesos y los acontecimientos llevan consigo, incrustadas, múltiples temporalidades entrelazadas unas con otras, de ahí que sea difícil distinguir unas de otras. Esta presencia simultánea de diversas temporalidades podría crear la confusión de que el tiempo son esos mismos procesos, y de que, por tanto, habría tantos tiempos como procesos, unos tiempos que serían muy heterogéneos. Por otra parte, si uno intentara distinguir en los procesos unas temporalidades de otras y concebir la idea de un “tiempo de trabajo”, un “tiempo de ocio”, un “tiempo familiar”, un “tiempo geológico”... podría crear la confusión opuesta: que el tiempo está separado o desgajado de los procesos o fenómenos sociales. Es decir, no hay tantos tiempos como procesos, no le corresponde un tiempo específico a cada proceso

En consecuencia, es necesario distinguir con claridad entre el tiempo y los procesos. Los procesos – explica Ramos – se refieren a acontecimientos, transformaciones o estados del mundo mientras que el tiempo se refiere a ciertos aspectos que aparecen en ellos (Ramos, 1999: 133). Así pues, la temporalidad de las cosas, de los

sujetos, de los acontecimientos o del mundo se nos hace visible en la medida que en que estas cosas, sujetos, acontecimientos o el mundo cambian, entran en un proceso de cambio. Es decir, las cosas muestran sus temporalidades al cambiar pero también, al repetirse. El tiempo es, por tanto, un aspecto de los procesos pero no son los procesos. El tiempo se manifiesta cuando las cosas cambian, lo que no quiere decir que los periodos de estabilidad sean atemporales. La repetición, la rutinización también despliegan tiempo al producirse. En consecuencia, el tiempo es, a la vez, lo que se repite y lo que cambia, la novedad. Esta es la tercera ambivalencia del tiempo que señala Ramos (2006), para quien el tiempo es tanto la repetición confiable de lo mismo como la amenaza o la promesa de la irrupción de la novedad que rompa con lo rutinario.

2.2. La pluralidad del tiempo: la dualidad constitutiva del tiempo

Los procesos poseen no sólo diferentes tiempos sino que diferentes aspectos temporales. La pluralidad del tiempo hace referencia precisamente los diversos aspectos temporales de los procesos. Esta pluralidad del tiempo se ha expresado en el pensamiento occidental contraponiendo el tiempo del mundo y el tiempo de la conciencia. El tiempo del mundo sería un tiempo externo a los individuos, que determinaría y enmarcaría sus acciones y en el que ocurrirían las cosas. Este tiempo del mundo se referiría a las duraciones de los acontecimientos, a sus principios y finales, a su orden de sucesión, a sus frecuencias, a sus ritmos, a su simultaneidad con otros acontecimientos,... Esto es, a los aspectos cuantitativos del tiempo. Una temporalidad a la que los sujetos habrían de adaptar sus acciones. Por otra parte, el tiempo de la conciencia sería un tiempo interior que no describiría el devenir de los acontecimientos sino la “distensión del alma”. Se trataría, por tanto, de un tiempo interior a los sujetos. Los aspectos temporales se refieren aquí al modo en que los seres humanos perciben y elaboran ese devenir, esto es, a los recuerdos y a las expectativas, al modo en que el pasado y el futuro se integran en el presente de la experiencia. El pasado y el futuro serían horizontes del presente porque sólo desde el presente se recuerda el pasado y se espera el porvenir. El pasado y el futuro serían, por tanto, variables y su integración sólo tendría sentido en el presente de la experiencia.

Estos dos lenguajes temporales han tratado de reducirse uno a otro a lo largo de la historia (Ramos, 1999). El tiempo es un concepto que trata de unificar y sintetizar aspectos muy variados de la relación de los seres humanos con los acontecimientos que integran los diversos procesos de la realidad, ya sea física, biológica, geológica, social,

política,... (Ramos, 1992: XII; Gell, 1992: 315, Marramao, 2008: 11-37) y, en consecuencia, renunciar a cualquiera de esos aspectos temporales no resulta plausible. Ricoeur ha señalado que se trata de una síntesis abocada al fracaso puesto que ambas facetas del tiempo son irrenunciables (Ricoeur, 1995: vol. I). Ricoeur señala que la tradición del pensamiento occidental ha desembocado en una doble aporética del tiempo: las aporías del instante y la aporía del presente. La *aporía del instante* se correspondería con la aspiración a reducir el tiempo al tiempo del mundo mientras que la *aporía de presente* representaría los intentos por reducir el tiempo al tiempo de la conciencia. La primera tradición tendría su inicio en Aristóteles y en su definición del tiempo como “el número del movimiento según el antes y el después”. Por su parte, la segunda tradición se reflejaría en la figura de San Agustín y en su definición del tiempo como “distensión del alma”.

El problema de estas síntesis consiste en la pretensión de reducir una de ellas a la otra y eliminar así la complejidad, la pluralidad y la heterogeneidad de los aspectos temporales que pueblan la realidad. No se trata, por tanto, de reproducir ningún dualismo sino de afirmar la dualidad constitutiva del tiempo. En este punto seguimos la postura de Ramos (1992: XII; 1999a: 134) quien señala que la hipótesis de la estructura dual del tiempo es irrenunciable precisamente porque ambas caras del tiempo lo son. Ramos propone ordenar la pluralidad del tiempo en torno a la estructura dual formada por el tiempo exterior y el tiempo interior o, en términos de McTaggart, la serie A y la serie B del tiempo. El tiempo posee, por tanto, una estructura dual formada por esos dos lenguajes temporales que remiten a específicos aspectos temporales. A continuación, mostramos algunos de los múltiples aspectos de la serie A y de la serie B.

La serie A se referiría a la relación de los seres humanos con el devenir de los acontecimientos y centraría su atención en el pasado y el futuro como horizontes del presente, que emerge siempre novedoso. No habría, por tanto, un pasado, un presente o un futuro inalterables sino más bien, tal y como sostenía San Agustín, un triple presente, el presente de las cosas pasadas, el presente de las cosas presentes y el presente de las cosas futuras⁷¹. Si el pasado y el futuro son horizontes del presente, variarán según varíe

⁷¹ “Lo claro y evidente ahora es que ni existe el futuro ni el pasado. Tan poco se puede decir con exactitud que sean tres los tiempos: pasado, presente y futuro. Habría que decir con más propiedad que hay tres tiempos: un presente de las cosas pasadas, un presente de las cosas presentes y un presente de las cosas futuras. Estas tres cosas existen de algún modo en el alma, pero no veo que existan fuera de ella. El presente de las cosas idas es la memoria. El de las cosas presentes es la percepción o la visión. Y el presente de las cosas futuras la espera” (San Agustín, Libro XI, cap 20, 2002: 312)

“¿Puede negar alguien que el futuro todavía no existe? Sin embargo, existe en el alma la expectación del futuro, ¿Hay alguien que pueda negar que el pasado ya no existe? A pesar de ello, hay todavía en el alma la memoria del pasado. ¿Y quién podrá negar que el presente carece de extensión, pues se da en un punto? Con todo, la atención persiste porque pasa lo que existe a la existencia [*lo ausente a la presencia*]. No es,

el presente. En consecuencia, habrá tantos pasados y futuros como presentes. El pasado sería doblemente múltiple. El pasado sería recordado de una manera diferente según el presente de cada grupo y el pasado podría recordarse de diferentes formas por el mismo grupo. Habría así un pasado del presente actual (pasado presente) pero también los pasados correspondientes a cada uno de los presentes transcurridos (presentes pasados) y los pasados que serán tales en el futuro (pasados futuros). En otras palabras, el pasado tendría una triple cara: lo que recordamos hoy, el pasado tal como era en el momento de ocurrir y el pasado tal y como será cuando el futuro deje de serlo y se disuelva en el recuerdo. Por su parte, el futuro sería igualmente múltiple. Cada grupo puede imaginar el futuro de una manera diferente. Tendríamos, por tanto, el futuro tal y como se concibe en el presente actual (futuro presente), el futuro tal y como será cuando sea presente (presentes futuros) y el futuro tal y como era cuando se concebía en el pasado (futuros pasados). Esto es, lo que esperamos del futuro hoy, lo que realmente será y lo que esperábamos ayer (Ramos, 1999a; Luhmann, 1992a). Ramos (1999a: 135) propone que se defina el devenir como la estructuración o la integración del pasado, del presente y del futuro, esto es, como una integración de horizontes temporales.

En cuanto a la serie B, se refiere a las formas de ordenar los acontecimientos. Ramos (1999a: 134) representa esta serie B como un conjunto interiormente diferenciado de propiedades relacionales de tipo ordinal, topológico y métrico. Los tres se refieren a tres formas distintas de relacionar y ordenar los acontecimientos de la realidad. Las relaciones ordinales establecen una relación de sucesión (antes, después) o de simultaneidad (a la vez) entre los acontecimientos. Sin embargo, cuando los acontecimientos no pueden ordenarse en términos de sucesión o de simultaneidad, existen otras opciones como por ejemplo: la intermediación (b siempre ocurre entre a y c) y la par-separación (dados cuatro acontecimientos, el par a/c siempre precede al par b/c). En segundo lugar, las propiedades topológicas se refieren a la forma del tiempo en el que ocurren los acontecimientos. Los acontecimientos se pueden conectar entre sí formando una línea continua infinitamente divisible en instantes puntuales pero también puede hacerlo formando un círculo en el que todo se repite dentro de un orden previsible y estable. Aquí aparecen cuestiones sobre si el tiempo puede ser cerrado (circular) o abierto (lineal), limitado o sin límites, continuo o discreto, sobre la orientación y sobre la conectividad de los acontecimientos. Y, por último, las relaciones métricas se refieren a las mediciones de los intervalos entre los acontecimientos, es decir, al aspecto duracional

por tanto, el futuro lo que es largo. Un futuro largo es la larga expectación del futuro. Tampoco es largo el pasado, que ya no existe. Un pasado largo es un largo recuerdo o memoria del pasado” (San Agustín, Libro XI, cap 28, 2002: 322)

de la experiencia. Se refiere a las unidades (diferentes escalas: de nanosegundos a años-luz pasando por las semanas y las horas, unidades naturales o artificiales), y a los instrumentos de medida (relojes cósmicos, biológicos, artificiales, sociales) de los que nos servimos para determinar el cuánto y el cuándo, es decir, para identificar la duración de los acontecimientos así como su ubicación (Ramos, 1992: XIII-XIV; 1999a: 135-6).

En resumen, cualquier concepto de tiempo debe abarcar la pluralidad de los tiempos y de los aspectos de cada uno de los tiempos así como las formas en que se coordinan unos con otros. El tiempo como construcción social supone que en cada contexto y en cada época pueden seleccionarse unas temporalidades sobre otras y pueden seleccionarse y unos aspectos temporales sobre otros. Esta selección de temporalidades y de aspectos temporales representa una forma de temporalizar de una manera concreta la experiencia. No obstante, se trata de una selección disputada. El hecho de que el tiempo sea una construcción social también implica que está sujeto a disputas entre diferentes agentes. En consecuencia, la preferencia o el predominio de alguna de las temporalidades y de alguno de los aspectos reflejará el predominio de unos grupos sobre otros. El tiempo, por tanto, sería una construcción social y política.

2.3. Metáforas del tiempo

La pluralidad de los tiempos y del tiempo se manifiesta en el lenguaje. Adam (1995: 7, 20) y Ramos (2006, 2007b: 158-9) señalan que los diversos usos del concepto tiempo en el lenguaje de los sujetos permite acceder a las diversas cualidades del tiempo. El lenguaje, por otra parte, nos va a permitir acceder a las tensiones entre cada una de las temporalidades y, en consecuencia, a los mecanismos de articulación o coordinación. Ramos va a distinguir cuatro metáforas temporales que los sujetos usan al relacionarse y comunicarse entre ellos (2007a, 2007b, 2009a): el tiempo como recurso, el tiempo como entorno, el tiempo incorporado y el tiempo como horizonte⁷². Lo más relevante es que estas metáforas no se limitan a reflejar las cualidades del tiempo que pudieran estar ocultas o implícitas sino que contribuyen a constituir las. En este sentido, Ramos propone concebir las metáforas no como la manifestación de la imaginación poética o como una limitación de quienes no pueden desarrollar una elevada capacidad analítica sino que las metáforas deben comprenderse como un rudimento básico de nuestro pensamiento,

⁷² Para los detalles sobre la metodología de la investigación en la que se basa, véanse las notas 1 y 5 de Ramos (2007a). Los principales resultados de dicha investigación se han publicado en Prieto, Ramos y Callejo (2008).

vivencias y acciones⁷³. Es decir, percibimos y experimentamos el mundo, pensamos, vivimos, y actuamos a través de metáforas. En efecto, las metáforas en general y las metáforas del tiempo en particular son formas de decir, de conceptuar y de vivir pero, además – continúa Ramos – esas formas de decir son formas de hacer. Se supone, por tanto, que la forma en que los sujetos imaginan y hablan de su mundo es una forma de configurarlo. En consecuencia, cuando los sujetos utilizan algunas de las metáforas temporales, es decir, “cuando definen su mundo en términos de recursos temporales para la acción, o cuando se enfrentan a él como un entorno temporal dinámico y contractivo o, por último, como un horizonte... no se limitan a contemplar y a vivir así e mundo sino que actúan en consecuencia y dan lugar a prácticas que traducen lo que se dice en lo que se hace” (Ramos, 2007a: 177).

Aunque no todos los aspectos temporales pueden expresarse a través del lenguaje temporal, estas metáforas temporales pueden considerarse no las únicas pero sí las fundamentales puesto que delimitan las cualidades básicas del tiempo social. Por otra parte, unas aparecen de una manera más recurrente que otras. Por ejemplo, a pesar de su relevancia, la que aparece con menos frecuencia es la metáfora del tiempo incorporado.

2.3.1. *El tiempo como recurso*

En la primera metáfora el tiempo se concibe como un recurso del que uno dispone para actuar. Se trata de una metáfora en la que el tiempo se vincula con la acción. Esto quiere decir que toda acción precisa de tiempo para realizarse, que para emprender una acción los sujetos necesitan disponer de ese tiempo que requiere la acción y que, una vez dispuesto de ese tiempo, los sujetos pueden emplearlo de formas distintas. Según Ramos, el tiempo imaginado como un recurso presupone un actor-agente⁷⁴, el cual tiene algo, dispone de ello y lo utiliza según su deliberación y decisión. El tiempo como recurso

⁷³ Ramos se apoya en Lakoff y Johnson para quienes la metáfora “impregna la vida cotidiana, no solamente el lenguaje, sino también el pensamiento y la acción. Nuestro sistema conceptual ordinario, en términos del cual pensamos y actuamos, es fundamentalmente de naturaleza metafórica” (Lakoff y Johnson en Ramos 2007a: 175)

⁷⁴ Ramos (2007a: 178) recurre a la distinción propuesta por Hannah Arendt entre las dos caras de la acción: agencia y paciencia. El actor, dice Hannah Arendt, “nunca es simplemente un agente, sino que siempre y al mismo tiempo es un paciente. Hacer y sufrir son dos caras de la misma moneda” (Arendt, 1993: 213). El carácter agencial de la acción da cuenta de las maneras en que el sujeto, como agente, interviene práctica y cognitivamente en el mundo poniendo en marcha procesos que eventualmente pueden escaparse a su control. Por otro lado, el carácter paciente de la acción muestra que el sujeto, como paciente, se enfrenta a, soporta, padece, sufre, o se las tiene que haber con, las consecuencias intencionales o no de las acciones propias y ajenas. En consecuencia, para Arendt, el ser humano se encuentra ubicado justo en el abismo que separa lo que hace de lo que le pasa.

remite a una reificación del tiempo como algo que está ahí y de lo que se puede disponer y, además, suele identificarse como un recurso económico escaso similar a una mercancía o a una cantidad determinada de dinero o de valor de cambio. Sin embargo, añade Ramos, en la concepción del tiempo como recurso no se suele destacar tan sólo el valor económico sino también suele atribuírsele un valor moral, político, estético o lúdico.

En el uso del lenguaje también se encuentra el tiempo concebido como un recurso moral que se valora con arreglo a las ideas de lo bueno y de lo malo, la idea del deber, de lo permitido o lo prohibido. De tal manera que el tiempo dedicado a determinadas actividades se somete a juicios morales. Uno cree que debería hacer una cosa (cuidar de los hijos) pero hace otra (trabajar), o viceversa, y en razón de ello puede llegar a sentirse culpable. El tiempo también puede concebirse como un recurso político en un doble sentido. Un recurso político que permite fomentar la autonomía (el caso de las mujeres que emplean su tiempo en el trabajo extra doméstico, lo que les puede permitir equilibrar sus relaciones dentro de la pareja) pero también puede ser un recurso político del que uno ha sido despojado (cuando uno se encuentra en situaciones en las que no puede elegir). Por último, otras formas del tiempo como recurso son el tiempo como recurso lúdico, que se puede ganar o perder en las relaciones con los demás; como un recurso expresivo, que permitiría expresarse, mostrarse o ser uno mismo; y, finalmente, como un recurso estético, según el cual uno podría utilizar el tiempo para estilizarse a sí mismo y su propia vida (Ramos, 2007a: 179-183; 2007b: 162-3, 182).

En estas metáforas el tiempo aparece como un recurso que se invierte para conseguir algo ya se trate de dinero, bienes, autoestima o libertad. Pero el tiempo concebido como recurso también se utiliza de otras maneras. Ramos (2007b: 165) señala que el tiempo puede concebirse como un recurso no sólo para invertir, sino también para donar, para apropiarse de él y para relacionarse.

2.3.2. *El tiempo como entorno*

Si el tiempo como recurso remitía al lado agente del actor, el tiempo como entorno remite a su lado paciente. El tiempo aparece ahora como un entorno con el que las acciones se enfrentan y al que se adaptan. Se concibe así como algo que se padece, se soporta o se sufre, que se impone externamente a la acción, que la arrastra, la determina, pero, también, como aquello que la posibilita o la facilita. El tiempo se concibe, pues, como un rasgo o una determinación del mundo que fija los límites y las posibilidades a las acciones y, en consecuencia, a la concepción del tiempo como recurso (Ramos, 2007a:

187-8). Ramos señala que en los discursos se distingue el tiempo como entorno de la acción estructurado en torno a dos pares opuestos: lo estático frente a lo dinámico y lo repetitivo frente a lo explosivo. El tiempo como entorno aparece como algo estático donde los sujetos pueden ubicar las acciones y las cosas del mundo, como si el tiempo fuera algo en lo que se está o por lo que se transita o se pasa. Pero también puede aparecer como algo dinámico, algo que pasa, que se mueve por sí mismo, es decir, se refieren al transcurrir del mundo con el que hay que coincidir o al que hay que adaptarse o resistir (ídem: 189).

El transcurrir del mundo puede ser ordenado o caótico. La polaridad repetición/explosión hace referencia a ello. La repetición se refiere a la “rutinización” de la vida social. En razón de ello, el tiempo no sólo es algo estático en donde situarse sino que también es una secuencia de repeticiones confiables, de horarios, calendarios y ciclos vitales (trabajo, matrimonio, vivienda, hijos,...) que se repiten una y otra vez y a los que se adaptan las acciones. Frente a esa secuencia confiable de horarios, calendarios y ciclos, el otro polo se refiere a la explosión, esto es, a la irrupción del acontecimiento imprevisible que todo lo transforma para bien o para mal (el caso de las mujeres que cuando tienen un hijo se replantean su vida profesional o el caso de los empleados que de repente se quedan en la calle por un despido) (ídem: 190)

El tiempo como entorno al que hay que adaptarse también se concibe como un tiempo desestructurado, un tiempo carente de ritmo que impide a los actores adaptar sus acciones. En consecuencia, el tiempo se concibe como algo que transcurre caóticamente y que genera agobio o estrés. Lo contrario, un tiempo estructurado, con un ritmo previsible y ordenado, aparece como la solución para adaptar sus acciones. Ramos indica que en los discursos de los actores se encuentra el tiempo como un entorno estructurado en referencia al cual se jerarquizan, se encajan y se sincronizan los tiempos sociales⁷⁵. En los discursos analizados por Ramos (2007a: 194-5), el tiempo de trabajo y el tiempo doméstico-familiar aparecen como los tiempos que vertebran el tiempo social, que se sitúan en el vértice de la jerarquía y frente a los cuales el resto se subordinan. La jerarquización de los tiempos sociales conduce al problema del encaje temporal, que consiste en compatibilizar los dos tiempos sociales señalados como más importantes y que, además, implica el problema de la sincronización. Esto es, no sólo hay que buscar un hueco para realizar las actividades sino que además hay que coordinarse con los demás⁷⁶ (ídem: 195).

⁷⁵ Lewis y Weigert (1992)

⁷⁶ En los discursos, los tiempos más “encajados” son los tiempos de trabajo y los doméstico-familiares para los que se diseñan estrategias más o menos complejas de coordinación a través de horarios y calendarios (ídem: 195).

2.3.3. *El tiempo incorporado*

Esta metáfora no representa el tiempo como algo de lo que se dispone para actuar (recurso) o como algo a lo que hay que adaptar las acciones (entorno) sino como algo que se es, algo que está incorporado a uno mismo, que es constitutivo de uno mismo y que, en consecuencia, orienta las acciones (Ramos, 2007a: 187-8; 2009a: 51-69).

Ramos señala el tiempo incorporado como otro de los límites al tiempo como recurso para la acción (Ramos, 2007a). En este caso, no es el tiempo externo el que marca los límites y las posibilidades de la acción sino que es un tiempo interno, un tiempo incorporado que delimita el momento oportuno para iniciar o terminar algo (*kairos*). Los límites y las posibilidades de la acción se fijan, por tanto, desde el propio interior del sujeto, desde el tiempo en que el propio sujeto se ha convertido (un tiempo, literalmente, hecho carne).

El tiempo incorporado delimita, por tanto, el momento propicio que sólo aparece bajo unas circunstancias concretas y que hay que aprovechar. Ramos (2007a, 2009a) identifica este tiempo en el discurso de los jóvenes, de las mujeres y de los parados mayores de 45 años. Aparece en los discursos de las mujeres cuando se plantean la maternidad “porque el tiempo se les echa encima, se acaba o... se les pasa la edad” (Ramos, 2009a: 16), en el de los parados mayores cuando se reconocen como “desfasados” para el mercado de trabajo y, por tanto, víctimas de una situación irreversible, o en el de los jóvenes, cuando hablan de que quieren aprovechar el momento “ahora que son jóvenes” porque en el futuro tendrán que trabajar. De esta manera, dan a entender que “cada edad define las oportunidades que hay que explotar, porque éstas desaparecerán tras el desvanecimiento de esa edad” (Ramos, 2009a: 16). A estos casos podría añadirse el de aquellos trabajadores en la recta final de su carrera que observan que por una u otra razón *su tiempo* ya ha pasado.

2.3.4. *El tiempo como horizonte*

La cuarta metáfora se refiere al tiempo como horizonte. Lo más importante en esta metáfora es el punto desde el que se observa: el presente de la experiencia. De tal forma que los horizontes temporales que se contemplan dependen de ese presente y de sus variaciones. El tiempo como horizonte no remite, por tanto, al lado agente o al paciente

de la acción, como los hacían el resto de las metáforas, sino a la contemplación. El actor toma en consideración el mundo que se hace o que se padece desde el punto de vista de los horizontes temporales, esto es, desde el punto de vista de la memoria del pasado y de las expectativas con respecto al futuro. Estos horizontes temporales no son significativos por lo que en ellos se proyecta sino porque permite proporcionar sentido al presente desde el que se observa. Lo que se observa en estos horizontes temporales, esto es, el pasado recuperado por la memoria y el futuro anticipado por la expectación proporcionan sentido al presente de la experiencia. En consecuencia, el presente de la experiencia y de las acciones sólo accede al sentido en el marco de un horizonte temporal por medio de relatos sobre el pasado y conjeturas sobre el futuro (Ramos, 2007a: 196-7). Ramos identifica una gran variedad de relatos y conjeturas en los discursos de los actores.

Los relatos pueden reconfigurar un pasado más o menos profundo para dar sentido al presente. Ramos señala que la reconfiguración del pasado es el resultado de la operación conjunta de recordar y olvidar (ídem: 198). Así pues, los mecanismos selectivos de la memoria y del olvido permitirían elaborar un relato cuyos rasgos dependerían de las demandas de sentido e identidad del actor. Por ejemplo, el caso de los parados mayores que, tras haber sido inesperadamente despedidos, necesitan elaborar un relato a través del cual reconstruir el pasado que les ha llevado a un presente tan dificultoso o las mujeres que rememoran la vida de sus padres o su infancia. Lo más significativo es que el pasado se reconstruye para evaluar y juzgar el presente de la experiencia (ídem: 199-200).

El horizonte del futuro es otra fuente a la que los actores recurren para dotar de sentido al presente. Es decir, el presente adquiere sentido en relación a las oportunidades abiertas en el futuro. Ramos señala que la metáfora del tiempo como horizonte de futuro adquiere diversas variantes en los discursos de los actores. Por un lado está la metáfora del acortamiento del horizonte temporal propio de los jóvenes con trabajos temporales que ante la incertidumbre del futuro se refugian en el presente. Por otro lado, está la metáfora del estiramiento del futuro propio de los jóvenes profesionales que sacrifican su presente por la promesa de una carrera profesional.

En definitiva, tanto los relatos sobre el pasado como las imágenes del futuro son heterogéneas y reflejan diversas formas de articular el pasado, el futuro y el presente (ídem: 200-2).

Estas metáforas hacen visibles las cualidades del tiempo que más arriba se habían organizado en torno a la serie A (el tiempo de la conciencia) y la serie B (el tiempo del mundo). El tiempo como recurso y el tiempo como entorno se corresponderían con la

serie B del tiempo. El tiempo como recurso estaría más cerca de las propiedades métricas del tiempo, esto es, de la duración y de la distribución de los acontecimientos. Mientras que el tiempo como entorno entraría dentro de las propiedades ordinales y topológicas, esto es, haría referencia a la relación de sucesión o simultaneidad de los acontecimientos y la secuencia formada por ellos. Por su parte, y de manera más clara, el tiempo como horizonte haría referencia a la serie A del tiempo, esto es, a las relaciones entre el pasado, el presente y el futuro. Por último, el tiempo incorporado estaría dentro de ambas series. El cuerpo podría considerarse como la síntesis perfecta de ambas series temporales. Así, pues, el tiempo que se incorpora es el pasado y el futuro pero también son las duraciones, los inicios y los finales, los ritmos,...

2.4. La pluralidad de los tiempos de trabajo y la pluralidad del tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo también es plural en un doble sentido. Es plural porque se refiere, por un lado, a los aspectos temporales del ámbito laboral, ya sea dentro de los procesos productivos o dentro del mercado de trabajo y, por otro lado, al tiempo de trabajo como uno de los tiempos sociales que conforma la estructura temporal de la sociedad. Por otra parte, el tiempo de trabajo es plural porque incorpora varios aspectos del tiempo que se corresponden con las series A y B que acabamos de ver y que consisten, como a continuación desarrollaremos, en: contratos, horarios, carrera y expectativas.

La pluralidad de los tiempos de trabajos se puede dividir, por tanto, en dos facetas. Con respecto a la primera faceta, partiendo de la distinción entre trabajo y empleo propuesta por Maruani (2001) y Prieto (2001, 2002), sería posible hablar del mismo modo de un tiempo del trabajo y de un tiempo del empleo⁷⁷, los cuales son también heterogéneos en su interior. El primero se refiere a los aspectos temporales que estructuran los procesos productivos y que son gestionados por las empresas. En esta primera faceta, los aspectos temporales se refieren al tiempo de los trabajadores y al tiempo del proceso productivo. Paolucci (1996) y Muñoz de Bustillo (2003) han dado cuenta de la creciente desvinculación entre ambos debido a la extensión de los modelos de producción flexible. El tiempo del empleo se refiere, por su parte, a los aspectos

⁷⁷ Maruani (2001) ha impulsado el desarrollo de una sociología del empleo que pretende abordar los movimientos de entrada y salida del mercado de trabajo de la población activa. Por su parte, Carlos Prieto (2001, 2002) ha propuesto comprender el empleo como el resultado del proceso de regulación del trabajo iniciado en el siglo XIX.

temporales que estructuran el mercado de trabajo y que son regulados por el estado. ¿Cuáles son, pues, tales aspectos temporales?

El tiempo de los mercados de trabajo o *el tiempo del empleo*⁷⁸ se refiere a los ciclos de entradas y de salidas del mercado de trabajo así como a las diferentes transiciones en su interior. El estado se encarga de regular esos ciclos por medio del desarrollo de determinadas modalidades de contratación (indefinida, temporal, parcial), de la reducción de las cuotas empresariales a la seguridad social, del abaratamiento del despido o del establecimiento de prestaciones para los periodos de inactividad. Con frecuencia, nos referiremos a este aspecto del tiempo de trabajo como **contratos**.

El tiempo de los procesos productivos remite a lo que Prieto y Ramos (1999) denominan el *tiempo de la prestación laboral* y al *tiempo de la vida laboral*. El primero se refiere al modo en que las empresas utilizan y organizan el tiempo de los trabajadores en un determinado proceso productivo con sus duraciones, ciclos y ritmos específicos. Es decir, cuántas horas de trabajo se utilizan, cuándo se utilizan, cómo se utilizan o con qué ritmo e intensidad, con qué regularidad,... En otras palabras, número de horas semanales y anuales, horarios diarios, semanales, anuales, regulares o irregulares, sociales o asociales. De ahí que, para simplificar, en ocasiones denominemos a estos aspectos temporales como **horarios**. Por su parte, el *tiempo de la vida laboral* se puede referir a dos cuestiones. O bien, la más extendida, a **la carrera profesional** de los trabajadores cuya organización más habitual se realizaba en torno a tres etapas sucesivas: formación, empleo y jubilación. Por mi parte, propongo añadir a esta dimensión del tiempo de la vida laboral la perspectiva desde la que el trabajador contempla el conjunto de su vida del trabajador. Es decir, al modo en que el trabajador, desde un presente determinado, recuerda y espera el devenir de su trayectoria laboral en relación con el resto de su vida. A este aspecto del tiempo de trabajo se denominará **horizonte (temporal) laboral**.

En su segunda faceta, el tiempo de trabajo aparecería como uno más de los tiempos sociales. Se trata, por tanto, de enfatizar la proyección de los aspectos temporales del trabajo antes mencionados “fuera de la fábrica”, sobre el resto de la sociedad. Aquí cobra una especial importancia la cuestión de la coordinación o de la interdependencia, esto es, el modo en que los aspectos temporales de las actividades productivas se articulan con los aspectos temporales del resto de las actividades sociales puesto que tales relaciones son las que contribuyen a configurar la estructura temporal de la sociedad. Esta es la dimensión societal a la que se refieren Provonost (1989: 48-9) y Prieto y Ramos

⁷⁸ En adelante seguimos parcialmente la denominación que Prieto y Ramos (1999) hacen de los diferentes aspectos del tiempo de trabajo. El tiempo del empleo en ocasiones también se denominará el tiempo de las contrataciones.

(1999: 463-5). La idea es que cualquier cambio generalizado en la organización interna del tiempo de trabajo obliga en alguna medida reestructurar el resto de los tiempos sociales: el tiempo doméstico-familiar, el tiempo de la escuela, el tiempo libre, etc.

El resto de este capítulo y el siguiente se proponen analizar la doble pluralidad del tiempo de trabajo. Por un lado, la siguiente sección se propone recorrer los principales hitos de las reflexiones sociológicas sobre el tiempo de la sociedad, puesto que el tiempo de trabajo ocupa un importante lugar en ella. Por otra parte, en el capítulo posterior, la primera sección se encargará de analizar el tiempo de trabajo como uno de los aspectos del mundo del trabajo mostrando los aspectos temporales de los procesos productivos (tiempo del trabajo) y de los mercados de trabajo (tiempo del empleo). Por su parte, la segunda sección se ocupará de analizar las relaciones del tiempo de trabajo con el resto de los tiempos sociales.

CAPÍTULO 3. LA PLURALIDAD DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y SU COORDINACIÓN CON EL RESTO DE LOS TIEMPOS SOCIALES

1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo se encargará, en primer lugar, de analizar el tiempo de trabajo como uno de los aspectos del mundo del trabajo mostrando los aspectos temporales de los procesos productivos (sección 2) y de los mercados de trabajo (sección 3).

En el capítulo anterior se adelantaba una aclaración del concepto de tiempo de trabajo y la necesidad de distinguir entre el tiempo de trabajo y el tiempo del empleo. Por otra parte, tras el recorrido que se ha realizado a través de las relaciones entre el tiempo y la sociedad, se ha podido concluir que cualquier actividad, acontecimiento o proceso social arrastra consigo un complejo conglomerado de aspectos temporales inseparables e irrenunciables que se pueden organizar en torno a dos series: el tiempo interno de la conciencia o de la serie A (en donde el pasado y el futuro se presentan como horizontes temporales que se entrelazan de formas distintas en cada presente) y el tiempo exterior de la realidad o de la serie B (esto es, el tiempo como un entorno dentro del que transcurre la experiencia y en cuyo contexto el tiempo se considera un recurso para la acción).

En razón de esto, proponemos realizar una doble distinción en los aspectos temporales del ámbito del trabajo según se refiera a la serie A o B del tiempo y según se refiera a los procesos productivos o al mercado de trabajo. Se señalaba al inicio del capítulo que se podían distinguir tres conjuntos de aspectos temporales que plantearán problemas de coordinación diferentes con el resto de los tiempos sociales. El **tiempo del empleo** se refería a los aspectos temporales que están en juego en la gestión de los ciclos de entrada y salida del proceso de producción. Como se puede observar se trata de aspectos de la serie B del tiempo: duración, distribución, intensidad, ritmo, frecuencia..., en otras palabras, alude al inicio y al fin del periodo de trabajo, a su duración y a su distribución a lo largo del tiempo, a la duración de los periodos en que trabaja o está desempleado, a la regularidad con que participa, a la disponibilidad.... El **tiempo de la prestación laboral** se refería a los aspectos temporales que se organizan dentro de un determinado proceso productivo con sus ciclos y ritmos específicos. Igualmente hace referencia a la serie B del tiempo: a las duraciones, distribuciones, secuencias, sincronizaciones de la actividad, etc. Esto es, se refiere a los ciclos y ritmos del propio

proceso productivo: a cómo se ordenan o se secuencializan las actividades productivas, cuándo se realizan, durante cuánto tiempo, con qué intensidad, qué periodo de tiempo se considera (día, semana, temporada), con qué regularidad ocurre, con respecto a qué marco de referencia, y, por otro lado, se refiere a la cantidad de horas de trabajo diarias, semanales, anuales que requiere, a su distribución regular o irregular a lo largo de los diferentes periodos, al número de tareas que se realizan, a su coordinación, al balance entre el tiempo aprovechado y el tiempo desperdiciado, a la intensidad, al ritmo, etc. Por último, el tercer conjunto de aspectos temporales se refiere al **tiempo de la vida laboral**, el cual se podía referir a dos cuestiones. Por un lado, se refiere al modo en que se desarrolla la **carrera profesional** de cada trabajador en el interior de un mundo productivo. Se ocupa una vez más de aspectos que tienen que ver con la duración, la regularidad y la continuidad de la carrera laboral pero incorpora aspectos de la serie A puesto que también hace referencia a determinadas representaciones del futuro profesional. Pero, por otro lado, el tiempo de la vida laboral se refiere también al trabajo desde la perspectiva de conjunto del propio trabajador o lo que hemos denominado **expectativas**. Aquí aparecen los aspectos temporales más propios de la serie A. Se trata de cada uno de los momentos presentes desde los que el trabajador hace balance de su experiencia del pasado y mira hacia el futuro reconstruyendo así su trayectoria una y otra vez aunque siempre de forma distinta.

La siguiente sección se encarga de analizar los aspectos temporales de la serie A y de la serie B en los procesos productivos mientras que la sección posterior se encargará de hacer lo propio en el ámbito de los mercados de trabajo.

2. EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS

La evolución de la organización de los procesos productivos ha estado ligada a la reorganización temporal. Los diversos aspectos temporales del trabajo han sufrido un paulatino proceso de “disciplinamiento” o de racionalización desde los albores de la industrialización hasta la actualidad (Thompson, 1979). El propio Thompson (1979) indicó que la industrialización del trabajo planteó la separación entre el tiempo del hogar y el tiempo del trabajo y, con ello, la necesidad de mayores grados de coordinación y sincronización a todos los niveles. Por un lado, los trabajadores debían acostumbrarse a acudir al centro de trabajo con una cierta puntualidad diaria y regularidad semanal, y a

trabajar a un ritmo constante durante toda la jornada. Y, además, dentro de la fábrica, la creciente división del trabajo requería nuevos mecanismos de coordinación y de sincronización entre cada una de las fases productivas. La rápida difusión del reloj a lo largo del siglo XIX pone de manifiesto las nuevas necesidades de coordinación y de sincronización.

La industrialización de los procesos productivos se basaba en la imagen del movimiento perpetuo o del flujo continuo. El objetivo consistía en que el trabajo, las materias primas, la maquinaria, el capital,... intervinieran en el proceso productivo de una manera coordinada, sincronizada, ordenada, sin desperdicios de tiempo, dinero o materiales, sin fricciones, en una armonía ejemplar. Sin embargo esto solo era posible si se mantenía una relación fluida con el exterior. El funcionamiento armonioso y eficaz de los procesos productivos requería, por tanto, un abastecimiento permanente de cada uno de los elementos. Era preciso, por tanto, que todos los elementos se encontraran siempre disponibles ya fuera mediante la creación de reservas de capital, de trabajo, de material, de productos, etc., mediante el establecimiento de un flujo (entrada y salida) de capital, de trabajadores, de materias primas, de consumo, etc. o mediante ambas estrategias combinadas.

En resumen, la industrialización se puede apoyar o bien en el mantenimiento de una amplia cantidad de reservas y en el mantenimiento de un flujo muy frágil. Ambas opciones requieren una estructuración espacio temporal muy específica de los procesos productivos. Estructuración temporal en el sentido de que se necesita establecer secuencias en los procesos productivos, donde cada fase posee una duración y debe sincronizarse con la anterior y con la posterior y, además, deben realizarse en un momento concreto y a un ritmo determinado. Por otra parte, para mantener la continuidad, los ritmos de los procesos productivos deben tomar en consideración los cambios cuantitativos y cualitativos de las demandas del mercado y la capacidad de acceso a determinadas cantidades de capital, materias primas y de trabajadores con determinadas cualidades (nivel formativo, disciplina,...). En este sentido, podría interpretarse que la desregulación de los mercados de trabajo, del mercado financiero y del comercio como estrategias para alcanzar el deseado flujo continuo. Por su parte, el taylorismo, el fordismo, la producción ligera, el sistema just in time, la especialización flexible, etc. representan formas distintas de responder a estas cuestiones a través de diferentes tipos de reestructuración espacio-temporal de las actividades productivas. Sin embargo, a pesar de sus diferencias, comparten un conjunto de presupuestos temporales.

La hipótesis de esta sección es que los presupuestos temporales de los modelos productivos se han mantenido inalterables desde el taylorismo hasta la

actualidad. Con la distinción que se ha realizado de los aspectos temporales, se puede afirmar que algunos de ellos se han mantenido inalterables (la homogeneidad del tiempo, la aspiración al control del ritmo y la duración de cada fase del proceso, el requerimiento de una total disponibilidad temporal de todos los recursos, la reducción de la duración de cada fase y la eliminación de tiempos improductivos, etc.) mientras que otros pueden haber variado (la secuencialización o la forma de ordenar las fases productivas y de coordinarlas entre sí en espacios más amplios, los dispositivos de coordinación diferentes temporalidades productivas: telecomunicaciones, transporte,..., la gestión de ciclos no regulares de producción, etc.).

Siguiendo su aspiración a desvelar las concepciones de tiempo que se sobreentienden en cualquier actividad, Adam (1999) emprende esta tarea en el ámbito de la producción. Adam sostiene que para que el tiempo de los trabajadores pudiera utilizarse y organizarse en el interior de los procesos productivos racionalizados había sido necesario un doble proceso previo de abstracción y de mercantilización del tiempo (Adam, 1990: cap 5; 1999: 8-9). El uso del tiempo como unidad de medida de los intercambios mercantiles sólo era posible sobre la base de un tiempo abstracto, separado del contexto y del contenido de los procesos productivos concretos, infinitamente divisible en unidades equivalentes y homogéneas. El tiempo del reloj es, por tanto, la precondition del tiempo mercantilizado. La mercantilización de los procesos productivos que ha acompañado a la industrialización supone que el tiempo de los trabajadores tenga que convertirse él mismo en una mercancía para poder participar en los procesos productivos. El tiempo de trabajo se convierte, por tanto, en una mercancía por medio de su medición en horas de trabajo permitiendo así medir el valor del trabajo. En consecuencia, el valor de esa singular mercancía se determina según la cantidad de horas trabajadas.

Un tiempo así considerado parece tan sólo un recurso cuantitativo del proceso de producción mercantilizado. Que el proceso de producción sea mercantilizado quiere decir que está sujeto al ciclo $D-M-D'$ (Marx, Libro I, vol.1, 1984: 178-190), donde D es el capital invertido, M el conjunto de actividades productivas realizadas y D' la suma del capital inicial más el rendimiento de la inversión inicial. El trabajo como mercancía utilizada en el proceso productivo se convierte en una actividad subordinada a la obtención de rendimientos o beneficios. La obtención de beneficios depende del valor que se produzca dentro de ese ciclo. El valor producido se distribuye entre el empresario, bajo la forma de beneficios, y el trabajador, bajo la forma de salario. Para producir mayores cantidades de valor es necesario aumentar el ciclo de rotación del capital, o dicho de otra forma, reducir el tiempo que las inversiones tardan en convertirse en

rendimientos (o que el dinero tarda en convertirse en capital). En consecuencia, la acumulación de capital dependerá de la optimización racional del tiempo de trabajo de los procesos productivos.

El hecho de que los procesos productivos se encuentren inmersos en un doble proceso de abstracción y de mercantilización permite vincular la evolución de su racionalización organizativa, así como la del tiempo de trabajo, a las estrategias de producción de valor o de acumulación de capital. El propio Marx (Libro I, vol.2, 1984: 615-628) distinguió entre las estrategias de producción absoluta y relativa de valor. Adam (1999: 14) y Harvey (1999: 210) han resaltado la relación entre estas estrategias y los modelos de organización de la producción. Ambos afirman que a pesar de las grandes transformaciones que ha sufrido el trabajo a lo largo del siglo XX no ha supuesto el abandono de ninguna de estas dos estrategias, las cuales se han utilizado de forma combinada. La vigencia de ambas estrategias supone además la permanencia de los presupuestos temporales recién mencionados.

Ambas estrategias se basan en la intensificación del tiempo de trabajo que participa en la producción. La estrategia de producción de valor absoluto realiza esa intensificación por medio de la prolongación de la jornada, del aumento del ritmo de trabajo y de la reducción del salario. Manteniéndose constantes las condiciones técnicas y organizativas de la producción, los trabajadores producen más valor durante más tiempo, trabajando más intensamente y recibiendo una remuneración menor. Los beneficios empresariales aumentan gracias al aumento de las horas de trabajo y a la menor remuneración del trabajo. Por su parte, la estrategia de producción de valor relativo intensifica el tiempo de trabajo por medio de la inversión en la tecnología de los procesos productivos y en la mejora organizativa. La automatización de la producción y la racionalidad organizativa podrían aumentar la producción de valor hasta tal punto que los beneficios y los salarios podrían aumentar conjuntamente. El límite de esta estrategia se encuentra, sin embargo, en la competencia con el resto de empresas que siguen la misma estrategia de renovación tecnológica y organizativa hasta el punto de presionar los beneficios y los salarios a la baja⁷⁹. La consecuencia para el tiempo de trabajo es que se va a hallar permanentemente expuesto a reestructuraciones tecnológicas y productivas. Es más, como enseguida se observará, estas reestructuraciones son principalmente reestructuraciones temporales y espaciales.

Ambas estrategias suelen encontrarse en permanente tensión. De hecho la elección de una u otra representa actualmente el principal dilema de las empresas y de las

⁷⁹ Se trata de lo que Marx denominó como Ley general de la acumulación capitalista (Libro I, vol.3, 2000: 759-807)

economías nacionales a la hora de competir en los mercados globales. ¿Un modelo de competencia basado en el deterioro de las condiciones de trabajo y en la reducción de costes o un modelo de competencia basado en la investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica? La permanente búsqueda de la innovación tecnológica y organizativa de los procesos productivos en las últimas décadas pone de manifiesto la importancia de la segunda estrategia. Es cierto que la primera estrategia nunca se ha abandonado sino que se utilizado en mayor o menor medida de forma combinada con la anterior. La segunda estrategia, la de la innovación, es, precisamente, la que ha presidido la evolución de los diferentes modelos productivos

Por otra parte, hay que señalar que los presupuestos temporales también se extienden fuera del proceso productivo. La temporalidad del proceso de conversión del trabajo potencial en trabajo efectivo traspasa las fronteras del proceso productivo y la elección entre ambas estrategias. En otras palabras, la optimización del tiempo de trabajo depende no sólo de la participación eficiente del trabajador en el proceso productivo sino también de que antes se hayan constituido las condiciones para la disponibilidad de trabajadores con un determinado grado de cualificación o de la existencia de un marco jurídico que les ofrezca una serie de garantías de estabilidad o de promoción dentro del trabajo (García, Lago et al, 2003).

A continuación, se podrá comprobar cómo las principales aportaciones de los diferentes modelos productivos se basan fundamentalmente en la reestructuración de las diversas temporalidades mencionadas como vía para mejorar la eficiencia y la rentabilidad.

2.1. F.W.Taylor y la Organización Científica del Trabajo: El estudio de tiempos y movimientos⁸⁰

Aunque la mecanización de la producción se fue desarrollando lentamente a lo largo del siglo XIX, la organización científica del trabajo propuesta por F.W. Taylor, ya en el siglo XX (1911), representa el primer intento de sistematizar, racionalizar y controlar la producción en su conjunto y, dentro de ella, el tiempo de los trabajadores.

La propuesta de Taylor pretendía afrontar algunos de los principales problemas en los Estados Unidos de finales de siglo XIX como la creciente industrialización, las crisis periódicas de los mercados, el aumento de la complejidad de la producción, la protección

⁸⁰ La reconstrucción de las propuestas de Taylor y su modelo productivo se ha realizado a partir de las aportaciones de Aglietta (1979: 90-93) y Coriat (2001, 23-37)

del mercado por parte de los sindicatos, el aumento de la inmigración no cualificada, etc. Su propuesta consistió en una reforma total de los procedimientos de organización y gestión de la producción con el fin de alcanzar el que era el principio básico de “la organización científica del trabajo”: la eliminación de todos los tiempos improductivos del proceso de producción. Para llevar a cabo esa reforma era necesario arrebatarse a los trabajadores el control que aún poseían sobre los oficios y los puestos de trabajo y, en consecuencia, sobre el tiempo y el ritmo de la producción mediante una transferencia del conocimiento y de las habilidades del trabajador a la dirección de la empresa. Según Coriat (2001: 23), la principal intuición de Taylor fue considerar el control de los trabajadores sobre el proceso de trabajo como el principal obstáculo a salvar para aumentar la producción de valor y la acumulación de capital. De manera que el conocimiento productivo en manos de los trabajadores se convierte en una “holganza o lentitud sistemática”, esto es, en la reducción del ritmo de trabajo para evitar que los aumentos en la productividad se convirtieran en despidos masivos. Por el contrario, en manos de la dirección de la empresa, el control y el conocimiento de la producción y sus tiempos se convierte en la forma de alcanzar mayores niveles de producción de valor y de acumulación de capital.

La importancia de la temporalidad en la propuesta de Taylor se manifiesta en el protagonismo del célebre estudio de los tiempos y de los movimientos. La organización científica propuesta por Taylor se articula en torno a tres principios básicos. En primer lugar, la separación entre quienes planifican el trabajo y quienes lo ejecutan, que supone el desarrollo lógico de sus aspiraciones de separar a los trabajadores del control de la producción y de su concentración en la dirección de la empresa. En segundo lugar, la fragmentación y la especialización de las tareas. Para Taylor será la empresa la que deba producir de una manera sistemática el conocimiento sobre el funcionamiento de los procesos productivos por medio del estudio de los tiempos y de los movimientos. Estos estudios deben partir de una selección de los mejores trabajadores para, a continuación, observar las series exactas de las operaciones elementales que integran cada tarea que realizan, así como de las herramientas que utilizan, y para cronometrar cada uno de los movimientos elementales de cada operación. Una vez que se descompone la totalidad de las tareas de cada puesto de trabajo en sus unidades más simples, se procede a su recomposición eliminando los movimientos y las operaciones más lentas e inútiles y seleccionando los más rápidos y racionales, asignando cada tarea al trabajador más apropiado según su especialización, y asignando una duración estándar para cada operación y movimiento. Se crea, por tanto, un nuevo ordenamiento de la secuencia productiva dentro de la que cada operación ocupa un lugar, debe realizarse en un

momento concreto y debe tener una duración determinada. En tercer lugar, un sistema de remuneración salarial basado en el rendimiento individual dentro del puesto reorganizado.

La propuesta de Taylor supone, por tanto, una agresiva estandarización temporal de los procesos productivos que contribuye a eliminar los obstáculos que impiden alcanzar mayores márgenes de rentabilidad. Permite la racionalización de la producción eliminando tiempos muertos y movimientos inútiles, controlando el ritmo y la velocidad de la producción, integrando el conjunto de las tareas en un flujo productivo continuo. Pero además, y más importante en el contexto estadounidense de principios de siglo XX, la progresiva simplificación de las tareas va a permitir la eliminación de la dependencia de los trabajadores cualificados y organizados sindicalmente y la incorporación de inmigrantes sin cualificación y sin vinculación sindical (Coriat, 2001: 24-33) y, por tanto, una manera de coordinar los tiempos productivos con los tiempos sociales.

2.2. El modelo fordista de producción: La cadena de montaje⁸¹

Resulta casi imposible no considerar el modelo fordista como un perfeccionamiento de la “organización científica del trabajo”. En él se encuentra la división entre la planificación y la ejecución del trabajo, la estandarización de las tareas, el estudio de los tiempos y los movimientos, etc. La principal diferencia se encuentra en que Taylor tomaba al individuo como punto de partida para medir la productividad mientras que Ford parte de la cadena de montaje. Taylor se proponía arrebatarse a los trabajadores el control sobre las profesiones y oficios existentes mejorando la manera de desempeñarlos mediante su racionalización y mecanización mientras que Ford lleva a cabo una verdadera destrucción de los oficios previos y elabora un nuevo mecanismo de producción de automóviles, la cadena de montaje, que incluye nuevas operaciones, tareas y profesiones y que se acerca un poco más al sueño dorado del movimiento perpetuo de la producción. Pero sus hallazgos no se limitan a los tiempos de la producción sino que también alcanzan los tiempos del consumo. Ford intuyó desde el inicio que a la producción en masa debía corresponderle un consumo en masa, de ahí que hubiera que poner en práctica algunos mecanismos que mejoraran el poder adquisitivo de los trabajadores. En resumen, sus principales innovaciones técnicas fueron la cadena de montaje móvil o automática, la intercambiabilidad y estandarización de los elementos, y la fabricación para las masas de un producto estandarizado. Como se va a poder

⁸¹ La reconstrucción de las propuestas de Ford y del desarrollo del fordismo se ha realizado a partir de las aportaciones de Aglietta (1979: 93-99) , Coriat (2001: 38-65), Finkel (1994: 126-136) y Womack et al (1990: 26-39)

comprobar a continuación, todas estas innovaciones suponen, en una importante medida, una profunda reestructuración temporal de las actividades productivas y del trabajo.

Entre 1908, año en que apareció el famoso “Modelo T”, y finales de la década de los veinte, cuando General Motors se apoderó del mercado de automóviles al mejorar la eficacia del modelo fordista creando una estructura organizativa y comercial que permitía flexibilizar la producción en masa, Ford fue mejorando su cadena de montaje. El modelo de Ford perseguía la producción de grandes volúmenes de un producto estandarizado dirigido a las masas, producido por trabajadores no cualificados y con una maquinaria especializada en una sola tarea. La cadena de montaje consistía en una cinta por la que circulaba un conjunto de piezas que habían de ser montadas por los trabajadores. Cada trabajador montaba la pieza que le correspondía y al final de la cadena el producto estaba acabado. El margen de autonomía del que disponía cada trabajador para marcar el ritmo de trabajo al pasar el conjunto de las piezas al siguiente en la cadena será eliminado por el transportador. La introducción del transportador a la cadena de montaje contribuye a redefinir los tiempos de la producción de varias maneras. Por un lado, supone la total automatización del ritmo del trabajo, lo que significa que la dirección de la empresa puede aumentar la velocidad con total autonomía y, por otro lado, elimina radicalmente los tiempos improductivos, ya que los trabajadores no pueden hacer descansos entre pieza y pieza y no tienen que desplazarse a recoger o a llevar el conjunto del producto.

El prerequisite fundamental para el buen funcionamiento de la cadena era, sin embargo, la segunda gran innovación: la uniformización e intercambiabilidad de las piezas. Un principio de estandarización que como veremos se extenderá también a los trabajadores y al producto. El funcionamiento de la cadena de montaje automática requería de una planificación rigurosa de los materiales que cada trabajador iba a necesitar en su puesto en la cadena en cada momento, así como de la cantidad de trabajadores de diferente cualificación necesarios en cada fase, de las tareas que iban a realizar de tal manera que no se rompiera el flujo continuo de la producción. Pero no era suficiente con prever el abastecimiento de materiales y de trabajadores sino que además se trataba de que todos los elementos fueran ensamblados con facilidad. En este contexto, la estandarización de cada pieza garantizaba no sólo el ensamblaje sin fricciones ni pérdidas de tiempo en los ajustes entre todos los elementos sino que, además, permitía incrementar la velocidad hasta niveles nunca imaginados. La homogeneidad y simplificación de las tareas y operaciones también permitía que aquellos trabajadores que hubieran alcanzado un determinado nivel de cualificación fueran intercambiables. En consecuencia, la coordinación entre la etapa anterior a la cadena de montaje, esto es, la estandarización de los elementos así como el aseguramiento de su disponibilidad

permanente, y el propio funcionamiento de la cadena resulta decisiva para el modelo fordista. Sin embargo, el origen de la extrema estandarización del proceso productivo se encontraba un paso más delante de la cadena: en la estandarización del producto. La producción de un solo modelo de automóvil permitió la extrema normalización de todo el proceso, tanto de sus secuencias como de los elementos que lo integraban.

Así pues, la tercera innovación de Ford fue precisamente la orientación de la producción en masa al conjunto de la población. Ford intuyó que el aumento de los niveles de productividad, gracias a la cadena de montaje, debía corresponderse con una ampliación del mercado. Como se puede apreciar, una etapa posterior a la cadena de montaje también redefine el diseño y el funcionamiento de la propia cadena: el consumo masivo de productos estandarizados. Sólo la ampliación del mercado podía garantizar un aumento del consumo. El mercado puede ampliarse o bien orientando la producción hacia otras regiones o bien mejorando la capacidad de consumo del mercado interior. Éste era uno de los objetivos de la célebre jornada de 5 dólares (*five dollar-day*). Esta remuneración duplicaba el salario medio de la época y permitía así acceder a los trabajadores a mayores niveles de consumo. Sin embargo, este tipo de remuneración también pretendía garantizar la afluencia continua de trabajadores a la cadena. Las condiciones de trabajo en la cadena de montaje eran especialmente duras. Sin ningún tipo de autonomía sobre trabajo, desconectados del conjunto del proceso, sometidos al ritmo monótono e incesante del transportador, etc.... La consecuencia fue que en los primeros años de funcionamiento de la cadena aumentó el absentismo y las enfermedades y accidentes laborales y se puso en riesgo la continuidad de la producción en serie. Los 5 dólares diarios ayudaron a resolver el problema pero para acceder a este tipo de remuneración era necesario que los trabajadores cumplieran ciertos requisitos: ser eficiente en su trabajo, ser ahorrativo, poseer un hogar digno, no alquilar habitaciones, dedicación exclusiva a la fábrica, no relacionarse con gente indeseable, no fumar o beber en exceso, no permitir que trabajen las mujeres fuera del hogar, etc. Estos requisitos apuntan, pues, no sólo al aumento del consumo sino al aprendizaje de una manera de consumir: una norma de consumo (Womack et al, 1990; Aglietta, 1979; Coriat, 2001; Finkel, 1994).

Si se intentan sintetizar los rasgos temporales del modelo fordista de producción habrá que empezar por señalar que el núcleo principal es la organización de las diferentes fases del proceso productivo en torno a la construcción de una secuencia lineal compuesta por operaciones estandarizadas y simplificadas hasta el extremo. La simplificación y la estandarización de las tareas facilitan la gestión de las entradas y las salidas de los trabajadores a la producción. La secuencialización lineal de las operaciones permite

anticipar las futuras necesidades productivas y hace que el trabajo sea repetitivo y crecientemente acelerado. Pero lo más importante es que el modelo de Ford suponía la conexión de los ritmos productivos con los ritmos del conjunto de la sociedad. Así, el ritmo de la fábrica empezó a marcar el ritmo de la vida social, la formación de aglomeraciones en las horas de entrada y de salida a la fábrica, el frenético ritmo de la cadena dejaba a los trabajadores exhaustos y limitados para realizar cualquier otra actividad social, el aumento del ritmo de consumo por el incremento del poder adquisitivo, la necesidad del aprovisionamiento de materias primas y de la distribución de los productos elaborados fortaleció el desarrollo de infraestructuras de transporte y, en consecuencia, el número de desplazamientos de un lugar a otro, la necesidad de una afluencia continua trabajadores favorecía el incremento de los flujos migratorios, etc. En resumen la cadena de montaje alteró no sólo el tiempo de trabajo sino también los tiempos de la sociedad, lo cual hizo visible la necesidad de mecanismos de coordinación temporal entre las diferentes actividades. Por otra parte, la coordinación de los tiempos productivos no se refiere tan sólo al tiempo presente sino que trata de conectar al presente de la cadena productiva con el pasado de la preparación y planificación de los elementos de la cadena y con las expectativas de un aumento del consumo articulada mediante un aumento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

En conclusión, este profundo proceso de descomposición y recomposición de cada fase del proceso productivo sólo era posible, tal y como recuerda Adam (1999: 17), sobre la base de un tiempo abstracto y estandarizado. Se han estandarizado las duraciones, las secuencias y los ritmos de los procesos productivos. Se han estandarizado y regularizado los horarios y las posibilidades de ascenso de cada trabajador. Todo ello ha permitido desarrollar un modelo productivo que destaca por la sincronización y la coordinación de sus elementos (Glennie y Thrift, 1996). A continuación se podrá comprobar cómo el desarrollo de los modelos de producción flexible no es ajeno a los presupuestos temporales que señala Adam aunque puedan combinar diversos grados de estandarización, regularización y coordinación entre las fases productivas.

2.3. El fordismo y su crisis⁸²

El hecho de que el modelo fordista de producción supusiera, como se ha visto, una transformación radical en los hábitos de trabajo y de consumo de los trabajadores, en

⁸² Para la elaboración de este apartado me he basado en las aportaciones de Aglietta (1979: 129-155), Coriat (2001: 62-65, 75-86), Boyer (1986: 23-44) y Harvey (1998, cap 8 y 9)

la coordinación de los tiempos sociales a todos los niveles, y en el ritmo del conjunto de la vida social ha facilitado que se hable de él no sólo como modelo productivo sino también como modelo social: fordismo.

La Escuela de la Regulación (Aglietta, 1979; Coriat, 2001; Boyer, 1986) ha desarrollado este concepto a partir de las intuiciones de Gramsci, quien analizó el modelo fordista de producción como soporte para la construcción de la hegemonía de clase burguesa industrial y comercial.

El concepto de regulación se refiere no tanto al establecimiento de normas sino al establecimiento de un equilibrio siempre frágil entre la capacidad productiva y la capacidad de consumo. Los regulacionistas no proporcionan, por tanto, un modelo productivo alternativo sino que analizan la relación de los procesos productivos con el papel de las instituciones, con las estrategias de acumulación, con la distribución del producto social y con las formas de consumo. Su principal aportación radica en la idea de que la acumulación de capital depende de la reproducción o el mantenimiento de la fuerza de trabajo. La reproducción de la fuerza de trabajo entendida en un sentido amplio se refiere al conjunto de los procesos sociales necesarios para constituir la figura del trabajador y su participación en el proceso productivo: educación, vida familiar, salud, alimentación, consumo, ocio, descanso,... En otras palabras, el tiempo de rotación del capital debe coordinarse con los tiempos de formación, de alimentación, de la vida familiar,...

La reproducción de la fuerza de trabajo se alcanza mediante el establecimiento de un equilibrio entre el proceso de producción y el modo de consumo (Aglietta, 1979: 94), esto es, entre los tiempos productivos y los diferentes tiempos sociales. La separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo del hogar así como la intensificación de la jornada de trabajo han contribuido a la eliminación de los tiempos de recuperación en el lugar de trabajo. El desgaste físico de los trabajadores debe entonces recuperarse fuera del trabajo por medio del consumo de bienes y servicios. El fordismo, sostiene Aglietta, ha reestructurado el tiempo de consumo, puesto que una parte de él debe dedicarse al consumo individual de bienes y servicios que mantengan la capacidad para trabajar (alimentación, vestido, sanidad, formación,...) lo cual resta tiempo para las relaciones personales no mercantilizadas (Aglietta, 1979: 135-6). En consecuencia, las transformaciones de los procesos productivos, realizadas en aras de alcanzar mayores niveles de acumulación de capital, deben tomar en consideración las nuevas formas de desgaste o consumo productivo de la fuerza de trabajo que ello supone (Coriat, 2001). En otras palabras, cada modelo productivo va a requerir una determinada cantidad de mano de obra pero también va a requerir que esa mano de obra posea un determinada

cualificación media. En este caso, se modifica el equilibrio entre los tiempos productivos y el resto de los tiempos sociales puesto que el trabajador deberá aprender a consumir una determinada cantidad y un determinado tipo de bienes y servicios que le permitan compensar el desgaste y restablecer la capacidad de trabajo demanda por el proceso productivo. El consumo no sólo incluye las cuestiones de alimentación, vestido o descanso sino también el consumo de educación y formación para reciclar las cualificaciones o competencias que se consumirán durante el proceso productivo. Se trata así de mantener un delicado equilibrio entre la capacidad de trabajo y la capacidad de consumo de los trabajadores.

Los regulacionistas proponen comprender la crisis de los años setenta como la ruptura y la reestructuración de este equilibrio. Equilibrio delicado que responde principalmente a mecanismos de coordinación entre las múltiples temporalidades sociales que encierran el universo de la producción y el del consumo. Nuevas secuencias productivas que ponen en marcha nuevas maneras de organizar el trabajo y, en consecuencia, de consumir fuerza de trabajo, una nueva distribución geográfica de la producción y, en consecuencia, aumento del tiempo de los desplazamientos, acceso a nuevos mercados de trabajo y de consumo que alteran la frágil articulación entre la producción y el consumo en cada región, etc. Según los regulacionistas, la crisis de cualquier modelo productivo, y en concreto del fordismo, suele derivarse de una falta de equilibrio entre la capacidad productiva y la capacidad de consumo, tanto en términos cuantitativos como en términos cualitativos. En consecuencia, las crisis son crisis de sobreproducción, de subconsumo, de sobreacumulación de capital, de trabajo, de sobrecualificación o de infracualificación de los trabajadores o de productos. O en otros términos, crisis de coordinación de los tiempos productivos y de los tiempos de consumo.

A mediados de los setenta las economías europeas y estadounidenses empezaron a registrar menores niveles de crecimiento y aumentos imparable del desempleo y de la inflación (Harvey, 2007: 21). Los centros industriales huyeron hacia regiones con menores costes productivos gracias al desarrollo de los medios de transporte. El sudeste asiático era especialmente atractivo porque habían desarrollado ciertas habilidades productivas gracias a la influencia del éxito del modelo japonés de producción. Las nuevas tecnologías de información y de comunicación permitieron mejorar la estructura organizativa excesivamente burocratizada del modelo fordista y mejorar la coordinación entre los centros productivos ahora dispersos geográficamente. Por su parte, la liberalización del comercio y la de las finanzas vinieron a completar las reformas productivas contribuyendo a reordenar la producción y el consumo a un nivel global (Adam, 1999; Harvey, 1999).

La respuesta a la crisis económica no fue homogénea. Desde los años setenta, siguiendo la segunda estrategia antes mencionada, las empresas han iniciado diferentes tipos de reestructuraciones organizativas y técnicas del proceso de producción para mejorar su productividad y su competitividad, reestructuraciones que, como se verá, son principalmente reestructuraciones temporales. Se pueden distinguir, al menos, tres modelos alternativos al modelo taylorista-fordista. Cada uno de ellos señala uno de los aspectos del modelo fordista como origen de la crisis y articula su propuesta para superar esos problemas. Se trata del modelo japonés del justo a tiempo, del modelo de la especialización flexible y del modelo escandinavo, el cual se explicará con mayor brevedad que los anteriores.

2.4. El modelo japonés: del sistema justo a tiempo a la producción ligera⁸³

El éxito de los fabricantes japoneses en el mercado de automóviles y de productos electrónicos a partir de finales de los años setenta cogió a todos por sorpresa e hizo que los fabricantes países desarrollados prestaran atención a su modelo productivo e incluso peregrinaran a sus fábricas para aprender sus métodos productivos. Eran empresas más flexibles en su respuesta a las oportunidades del mercado, más innovadoras en el diseño del producto y combinaban espectaculares incrementos de productividad con elevados niveles de calidad. La principal razón de su éxito no se encontraba en la reducción de los costes laborales o en el uso de un equipamiento tecnológico más grande y sofisticado sino que era una cuestión de organización (Sayer, 1986: 50; Womack et al, 1990, Kohler, 2001: 78-82)

Para el que fuera ingeniero de producción de Toyota, Taichii Ono, el principal problema de la producción en masa radicaba en que su funcionamiento desaprovechaba todo tipo de recursos: trabajo, tiempo, materiales, espacio, capital (Kohler, 2001). La falta de un aprovechamiento completo de estos recursos había sido, en su opinión, el principal factor del declive de la productividad y de la competitividad de los centros industriales occidentales. En consecuencia, el sistema de producción que la marca de automóviles Toyota desarrolló a partir de los años 50 y consolidó en los setenta consistía en eliminar todo tipo de desperdicios.

El sistema justo a tiempo no produce grandes volúmenes para anticiparse al mercado sino que produce tan sólo las cantidades necesarias justo en el momento en el

⁸³ Para la elaboración de este apartado me he basado en Finkel (1994: 140-145), Kohler (2001), Sayer (1986) y Womack et al (1990: 48-69)

que han de ser vendidas. Este sistema consigue eliminar el tiempo improductivo y el despilfarro de espacio de almacenamiento de materiales a costa de un extraordinario nivel de coordinación entre las diferentes fases y de la creación de una red de proveedores y subcontratistas externos que garanticen el suministro del material y de las piezas justo en el momento en que van a ser montadas en la unidad productiva. Desde el punto de vista de la temporalidad, lo importante no es sólo el objetivo de la reducción del tiempo improductivo sino, sobre todo, el de la sincronización y la coordinación que requiere un sistema que incorpora la temporalidad de tantos agentes. Desde los concesionarios a los que acuden los clientes para encargar un determinado modelo, encargo que activa el funcionamiento de todo el procedimiento de fabricación, hasta los proveedores que suministran el material y los trabajadores que se coordinan para desarrollar cada fase de proceso y una vez terminado no se almacena sino que se distribuye hacia el punto de venta. Una sincronización compleja que se complica aún más en la medida en que también participan las instituciones estatales y locales. En el caso de Japón, el Ministerio de Industria y Comercio ha tenido un protagonismo decisivo en la activación del sistema justo a tiempo a través de la concesión de créditos a tipos preferenciales y de licencias y a través de la estimulación de la innovación tecnológica.

Este sistema de producción requiere flexibilidad a todos los niveles. Por un lado al nivel de los procesos. Se trata de ser capaz de introducir modificaciones menores en la línea de producción para responder a los deseos del cliente, de ajustar el ritmo a los materiales disponibles y al nivel de calidad exigido. Por otro lado, y más importante, está la flexibilidad del trabajo. Flexibilidad en el sentido de que el trabajo, como elemento de la producción, también debe participar sólo cuando sea necesario. La extensa red de subcontratados y de autónomos se convierte en una especie de trabajadores justo a tiempo o eventuales, cuya disponibilidad debe ser absoluta. Pero además, la flexibilidad se refiere al desempeño del trabajo. Un sistema de producción justo a tiempo requiere un elevado grado de cooperación y de motivación de los trabajadores. El trabajo en equipo es una de las características fundamentales. Los grupos son unidades autónomas que realizan de forma independiente todo tipo de tareas: pedido de materiales, mantenimiento, control de calidad, reparto de tareas, organización de vacaciones,... Se borra, por tanto, la separación taylorista y fordista entre planificadores y operarios. Aquí ingenieros y operarios cooperan entre sí por lo que la jerarquía se aplanan y se reduce el número de categorías profesionales dado el aumento de la polivalencia. Con ello se consigue aprovechar más ampliamente los conocimientos y la motivación del trabajador. La elevada sensibilidad de este sistema a las variaciones del mercado o, en otras palabras, la exigencia de una respuesta casi instantánea al mercado, se traduce en una exigencia de

flexibilidad al motivado trabajador según la demanda. La flexibilidad de horarios, la prolongación o la reducción de jornada y el acortamiento del horizonte temporal de la producción son algunos de los ajustes temporales que debe realizar el trabajador para eliminar el tiempo improductivo.

En resumen, en el sistema justo a tiempo las unidades de producción incrementan el grado de aprovechamiento del trabajo, del tiempo, del espacio, de los materiales gracias a un doble proceso de externalización e intensificación. Por un lado, externaliza los costes asociados al espacio y al tiempo improductivo fuera de la empresa a la red de proveedores y subcontratistas. Por ejemplo, el coste de almacenamiento se transfiere a las carreteras o a los almacenes de los proveedores y el tiempo improductivo se desplaza hacia los autónomos y los subcontratistas. Por otro lado, la empresa mejora el aprovechamiento de los recursos mediante la intensificación del esfuerzo de los trabajadores. A pesar del “enriquecimiento” de las tareas y del aumento de la motivación, las condiciones de trabajo dentro del sistema justo a tiempo son tan duras en que en 1991 tan sólo el 4% de los trabajadores japoneses recomendaba a sus hijos trabajar en ese sector debido a los bajos salarios en relación a la intensidad del trabajo, a la prolongación constante de la jornada, al trabajo nocturno, a las dificultades para disfrutar de las vacaciones pagadas debido al elevado grado de responsabilidad de cada trabajador y los excesivos cambios de turno. Desde principios de los noventa los sindicatos empezaron a reivindicar la reducción de la jornada anual de 2300 a 1800 horas, el acortamiento de los ciclos de producción y la reducción de la variabilidad del modelo lo cual suponía una profunda revisión del núcleo del sistema justo a tiempo (Finkel, 1994: 145). Además, estas reivindicaciones vienen a demostrar que la producción de lo necesario justo en el momento preciso descansaba sobre la absoluta disponibilidad temporal de los trabajadores, subcontratistas y proveedores.

Justo en 1990 se publicó “La máquina que cambió el mundo”, un estudio comparativo que Womack, Jones y Roos realizaron sobre los modelos de producción en la industria del automóvil. En este estudio pretendía demostrar que el modelo japonés, que ellos denominan producción ligera (lean production), era transferible a cualquier contexto sociocultural y que se convertiría en el modelo de producción industrial dominante (Womack et al, 1990). Este estudio tuvo un gran impacto mediático en los noventa, ejerció una poderosa influencia sobre toda una generación de empresarios, directivos y profesionales y, sobre todo, mostró el camino de las reformas productivas que las empresas han ido realizando desde entonces.

2.5. El modelo de la especialización flexible: los distritos industriales⁸⁴

Unos años antes que Womack, Jones y Roos, en 1984, Piore y Sabel (1990) afirmaron que la crisis de los años setenta representaba “la segunda ruptura industrial”. La primera ruptura se habría producido a principios de siglo XX con la sustitución de la producción artesanal por la producción en serie. En los años setenta se asistió, en su opinión, al final de la era de la producción en serie debido a la rigidez de la tecnología productiva y la crisis de los mecanismos que regulaban la adaptación entre la producción y el consumo (Piore y Sabel, 1990: 12-3). En su lugar, estaría emergiendo desde entonces un modelo de producción industrial al que denominaron “especialización flexible” y que se caracterizaba por la utilización de tecnologías de producción flexibles y polivalentes, de trabajadores cualificados y por la creación de una comunidad industrial y de un entorno institucional que estaría fomentando únicamente la competencia basada en la innovación. En consecuencia, para Piore y Sabel la difusión de la especialización flexible supondría el resurgimiento de la producción artesanal en contraposición a la producción en serie (Piore y Sabel, 1990: 29, 371-380).

Al igual que en el modelo japonés, la forma de organizar la producción se considera inmersa en un marco de relaciones más extenso. Piore y Sabel conciben el equilibrio entre la producción y la demanda desde un punto de vista más amplio. Por un lado, sostienen que la progresiva internacionalización de la economía puso de manifiesto en los setenta que los mecanismos de regulación keynesianos habían dejado de ser viables para adaptar la producción y el consumo. La regulación nacional del mercado de trabajo, el control macroeconómico del Estado del Bienestar y las reglas del sistema monetario internacional y del comercial habrían dejado de ser válidos en el entorno internacional en el que ahora operaban las empresas. Por tanto, lo que entraba en crisis era el desarrollo de un modo de coordinación a nivel nacional entre los tiempos productivos y los diversos y heterogéneos tiempos sociales. Una alternativa para salir de la crisis, sostenían, podría ser la extensión internacional de la macroregulación keynesiana, que continuaría tomando como base productiva la producción en serie (Piore y Sabel, 1990: 363). El keynesianismo internacional consistiría, por tanto, en el establecimiento de un sistema de regulación macroeconómica que permitiera equilibrar el crecimiento de la oferta y de la demanda. Para absorber la ingente capacidad productiva, sería necesario la integración y ampliación de los mercados potenciales, el crecimiento de la demanda internacional, la creación de un entorno empresarial estable basado en la estabilidad monetaria, la

⁸⁴ Para la elaboración de este apartado me he basado en sus principales defensores, Piore y Sabel (1990: 11-30, 370-400), y en Castells (2005: 201-254) y, en menor medida, Smith, Chris (1989).

distribución de la capacidad productiva entre los países industriales avanzados y los países en desarrollo. Todo ello por medio de la reforma de las políticas financieras, crediticias y monetarias del FMI y de las reglas internacionales del comercio del GATT (ídem: 364-367). Piore y Sabel, aún admitiendo que esta era una alternativa tan válida como cualquier otra, se inclinaron por la alternativa de la especialización flexible. Por otra parte, los mecanismos de regulación de la oferta y la demanda de las grandes empresas tampoco eran ya válidos. El acuerdo explícito o implícito entre las empresas de un sector en la fijación de precios y el nivel de la producción y la distribución del mercado entre ellas eran estrategias que tampoco funcionaban en un contexto de mercados internacionales (ídem: 82-95).

La apuesta de Piore y Sabel se orienta, sin embargo, no hacia la creación de un marco institucional global sino local para recuperar el equilibrio entre la producción y la demanda. La temporalidad aquí se manifiesta en la búsqueda “local” de equilibrio entre los tiempos de la producción y los del consumo. La ruptura de ese equilibrio también se ha debido a la creciente diferenciación del mercado. El mercado, sostienen, ya no se estructura en torno a la demanda de productos estandarizados sino que se ha segmentado en productos diferenciados de mayor calidad. En consecuencia, la tecnología especializada en un solo producto empleada en la producción en serie se ha hecho obsoleta. Las tecnologías de producción flexibles, vinculadas al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, van a permitir alcanzar márgenes de rentabilidad con producciones pequeñas de modelos variables que se ajustan a los numerosos segmentos de mercado. La competencia ya no debe, pues, basarse en la reducción de costes que facilitaba la economía en escala sino en la innovación y en la calidad. No se trata, dicen, de intentar controlar los cambios, sino de adaptarse a ellos (ídem: 29). Hay tres características fundamentales en su propuesta de un modelo de especialización flexible: el uso de tecnologías polivalentes y flexibles, el uso de trabajadores cualificados, y la creación por parte de las instituciones locales de una comunidad industrial favorable al desarrollo basado en la innovación y la calidad.

Piore y Sabel distinguen varias formas de especialización flexible, la más importante para ellos son los denominados distritos industriales. Están formados por un núcleo de pequeñas y medianas empresas entrelazadas en una compleja red de cooperación y de competencia. No hay ninguna empresa que predomine claramente sobre las otras y sus acuerdos suelen ser flexibles y breves. En los distritos industriales son las instituciones locales las que desarrollan nuevos mecanismos de coordinación entre los tiempos productivos y los tiempos sociales y las que facilitan la cooperación inter-empresarial y entre las empresas y los trabajadores: cámara de comercio, sindicatos,

institutos tecnológicos, gremios y cooperativas prestan su ayuda para la comercialización de los productos y para conseguir créditos favorables. No hay así ninguna institución que unifique como grupo a la tupida de red de empresas sino que su cohesión se basa en su sentido de comunidad (Piore y Sabel, 1992: 381). Precisamente el sentido de comunidad adquiere una relevancia fundamental en las relaciones laborales. Por la parte empresarial, se adquiere el compromiso de estabilizar el empleo y mejorar las condiciones de trabajo más cercano a cierto paternalismo comunitario que a un reconocimiento de derechos sociales. Por la parte del trabajador, las condiciones de trabajo son distintas a las del fordismo. Al igual que en el fordismo existe un compromiso de estabilidad y una remuneración equilibrada, sin embargo la actividad productiva no es repetitiva y homogénea sino que requiere la incorporación del conocimiento del oficio al proceso de producción y, por tanto, una mayor motivación. Se atenúa así el potencial conflicto entre ambos por su integración en las redes comunitarias. El empresario es, al fin y al cabo, un miembro más de la comunidad. En una situación de estabilización de la demanda, esta alternativa podría contribuir a configurar unas condiciones de trabajo favorables para el trabajador. Sin embargo en un entorno crecientemente competitivo y una demanda muy diversificada y fluctuante, el imperativo de la adaptación a los cambios del mercado se convierte en el instrumento que deteriora las condiciones de trabajo: aumento de contrataciones temporales, prolongación de la jornada, las cuales deterioran el compromiso a largo plazo con la estabilidad del empleo.

Otro ejemplo que ha venido cobrando una mayor relevancia son las empresas federadas. Piore y Sabel señalaron la agrupación de empresas industriales, financieras y de servicios que se relacionaba a través de participaciones mutuas, intercambios de directivos e instalaciones compartidas. Sin embargo Piore y Sabel restringieron esta alternativa a las pequeñas y medianas empresas puesto que entendían que las grandes empresas serían incapaces de reformar sus estructuras organizativas y productivas. Sin embargo desde los noventa, tal y como también indican Womack et al (1990), las grandes empresas también emprendieron un amplio proceso de redefinición interna. Las estructuras productivas debían de combinar ahora las tecnologías flexibles y las tecnologías para la producción en masa según la fluctuación del mercado. Se trataba de un verdadero proceso de ingeniería organizativa y de la producción que pretendía flexibilizar al máximo las estructuras productivas y organizativas sin perder su robustez y su coordinación interna. La empresa- red es un buen ejemplo de ello (Castells, 2005: 159, 215-216, 253). Se trata de empresas en las que se difuminan las diferencias jerárquicas, en las que sus diversos departamentos se convierten en empresas o unidades independientes en términos formales aunque no tanto en términos prácticos, en las que

cada unidad del grupo de empresas establece alianzas con las instituciones locales hasta el punto que se desdibujan los límites de una y otra bien porque se forman empresas público-privadas o bien porque las instituciones locales subcontratan algún servicio, alianzas que se hacen y deshacen según la duración de cada proyecto emprendido. Bajo estas condiciones de rediseño permanente (Sennett, 2000), se pone en marcha una dinámica de desregulación y empeoramiento de las condiciones de trabajo como estrategia de competencia en mercados cada vez más agresivos. El trabajador se ve obligado a planificar de una manera muy flexible su participación en esa inestable red de empresas públicas y privadas. La contratación por proyectos, la alternancia de largas jornadas de trabajo mientras el proyecto está activo y de desempleo cuando se acaba, la ausencia de una clara carrera profesional que parece ahora diversificarse son claras muestras de la profunda reestructuración de aspectos temporales del trabajo.

2.6. El modelo escandinavo: la humanización competitiva del trabajo⁸⁵

El modelo “escandinavo” ha tenido un seguimiento minoritario ante el predominio de la especialización flexible y del sistema justo a tiempo de ahí que aquí se le preste menos atención. Según reflejan Kohler y Martín (2005: 403-411) tuvo su origen en los años setenta en algunos Institutos de investigación social en Noruega, Suecia y Reino Unido que se propusieron desarrollar el enfoque humanista de la Escuela de las Relaciones humanas. El carácter repetitivo y homogéneo de las tareas en el modelo fordista provocaba altos niveles de absentismo, falta de motivación y un aumento de la conflictividad laboral. Su propuesta se basaba en una humanización del trabajo que se articulaba en cuatro principios básicos: a) la rotación en el trabajo, por el que los trabajadores debían ocupar diferentes puestos de trabajo durante la jornada laboral; b) enriquecimiento del trabajo, por el que se debían aumentar las tareas y los contenidos de cada puesto de trabajo; c) ampliación del trabajo, por el que cada puesto debe incluir un mayor número de tareas y los ciclos de trabajo deben ser más largos; y d) equipos de trabajo semiautónomos, los cuales poseen cierta capacidad de auto-organización y de tomar decisiones sobre el reparto de tareas, la formación continua, etc.

Este enfoque ha tenido un mayor desarrollo en Suecia donde se han realizado múltiples estudios sobre la humanización de la producción desde los años setenta. El mejor ejemplo de este modelo es la fábrica de Volvo en Uddevalla en donde se ha

⁸⁵ Para la elaboración de este apartado me he basado en Gorz (1998: 37-64) y en Kohler y Martín (2005:403-413)

intentado desarrollar un “sistema de producción reflexivo”, en el que los trabajadores reflexionan participativamente sobre todo el proceso en cada fase del proceso (Gorz, 1998: 43-45).

El sistema de producción reflexivo abre una nueva vía hacia la productividad, la calidad y la rentabilidad que toma como base la autonomía de los trabajadores. En cada una de sus características cobra un protagonismo decisivo la autonomía del trabajador. En primer lugar, no existe una única cadena lineal de montaje sino varios flujos paralelos de producción que, además, pueden ser diferentes entre sí. Todo ello requiere una participación más activa del trabajador y que los equipos dispongan de un cierto grado de autonomía en la recomposición de las secuencias y de las cadencias productivas debido a la permanente comunicación cara a cara. En segundo lugar, la reagrupación de tareas hace que cada equipo sea responsable del montaje de un vehículo entero. En tercer lugar la autonomía de los equipos. Todos los miembros tienen la misma elevada cualificación de ahí que no haya un supervisor o coordinador. Ello permite una reflexión sobre el conjunto del trabajo y su mejora. Los equipos pueden decidir desde la modificación de uno de los componentes del vehículo según las preferencias de cada cliente, con quienes tienen comunicación directa, o cuestiones de mantenimiento o administrativas hasta la gestión de los tiempos productivos y de comercialización. Pueden incluso contratar nuevos miembros, decidir los horarios, organizar las vacaciones, etc. En cuarto lugar, el aprendizaje integral. Este sistema parte del producto como base de un aprendizaje integral. Se considera que solo desde una visión del conjunto se puede introducir mejoras significativas en los detalles (Kohler y Martín, 2005: 405-6).

El sistema de producción reflexivo se considera una renovación y una superación del taylorismo y del fordismo. Sus defensores sostienen que, a pesar del aumento de la autonomía de los trabajadores en ellos, tanto la especialización flexible como la producción ligera no son más que una especie de neo-taylorismo flexible en el que la propia autonomía se ha convertido en un instrumento por el que se ejerce una presión constante y agobiante sobre los trabajadores: control recíproco dentro de los equipos, obligación de elaborar sugerencias, premios a la asistencia, la productividad y al buen comportamiento, la vinculación de los salarios a los resultados del equipo, etc. (Kohler y Martín, 2005: 400, 405).

En resumen, el modelo escandinavo concede un elevado grado de autonomía a los trabajadores en la organización global de su trabajo: relaciones con proveedores, clientes y la dirección, contratación de empleados para anticipar ciclos de aumento del trabajo, redefinición del modelo de automóvil y de las secuencias productivas según las

preferencias del cliente, aumento del ritmo productivo según la demanda, configuración del calendario de trabajo en el que se incluyen los horarios, días libres, vacaciones, etc....

Sin embargo este modelo, y con mayor claridad los anteriores, no se libran de la interesante crítica de Gorz, quién señala a pesar de que se permita atenuar la alienación del trabajador, sigue siendo “el capital el que decide sobre la producción y los productos. Se impone la finalidad de su trabajo y con ello su sentido” (Gorz, 1998: 44). Así pues, la cuestión no planteada por ninguno de los modelos se centra en la disputa por el poder de decidir la finalidad y el uso social de la producción (Gorz, 1998: 45, 51). En la actualidad parece incuestionable que la organización de la producción esté orientada hacia la mejora de la productividad, la rentabilidad y de la competitividad como precondition necesaria de cualquier propósito político y social. El modelo escandinavo supone, por tanto, una estrategia humanista hacia la competitividad.

De lo anterior se deduce otra de las críticas posibles a los tres modelos. ¿Qué tipo de autonomía se defiende? Gorz sostiene que se trata de una autonomía dentro de la heteronomía⁸⁶ (Gorz, 1998: 49-50). Es decir, no se trata de una autonomía con respecto a los medios y a los fines de la producción, sino de una autonomía en el cumplimiento de los objetivos delimitados por la empresa, los consejos de administración o los accionistas. Se puede interpretar que el desarrollo de la autonomía en el trabajo es una estrategia de autorresponsabilización que invisibiliza aunque no hace desaparecer las relaciones de autoridad dentro de la empresa (Rose, 1990; Sennett, 1998). La autorresponsabilización de los trabajadores pone en marcha un sistema de control recíproco que también es una estrategia de rentabilidad que trata optimizar el rendimiento en el uso del trabajo mediante el control entre los propios trabajadores. En su obra *El orden y la producción*, Gaudemar (1990) vincula el desarrollo de las formas productivas y las estrategias de valorización con el desarrollo de las formas de control. Gaudemar (1991: 103-4) distingue 4 ciclos disciplinarios en el desarrollo de la industrialización. El ciclo panóptico basado en el control directo de los capataces y en el cumplimiento de los reglamentos de las primeras fábricas. El ciclo maquínico, por el que los trabajadores se someten al control del ritmo de las máquinas, que apareció con los primeros desarrollos de la organización científica del trabajo y se perfeccionó con el modelo fordista. El ciclo contractual, predominante desde 1945 hasta 1975, por el que los trabajadores interiorizan la disciplina de la máquina en razón de un acuerdo colectivo con empresarios e instituciones estatales. El ciclo actual se correspondería con la crisis de la concertación social y con la

⁸⁶ Jorge Lago (2003) da cuenta de la paradoja del aumento conjunto de la autonomía y de la heteronomía del trabajador. El trabajador habría alcanzado un alto grado de autonomía en el trabajo aunque, al mismo tiempo, sería más heterónimo con respecto a las posibilidades de participar de una manera estable y prolongada en el mercado de trabajo.

interiorización de los medios y fines de la dirección de la empresa. Así la pregunta que Gaudemar intenta responder es cómo los trabajadores pueden trabajar sin ser vigilados y controlados de una manera permanente, es decir, cómo se desarrolla una auto-disciplina de trabajo. La disciplina de trabajo se refiere principalmente a uso racional del tiempo de trabajo, esto es, a trabajar con regularidad diaria, semanal y mensual, y con una gran intensidad para aprovechar cada una de las horas. La evolución de los ciclos disciplinarios muestra una evolución desde un control externo y directo de los trabajadores hacia un autocontrol del propio obrero basado en la interiorización de la disciplina de trabajo. La disciplina de trabajo se constituye de varias formas: mediante el fomento de un sentido del deber y de la responsabilidad, el fomento de la lealtad y el compromiso con una serie de valores, o mediante la adhesión a un objetivo colectivo (la nación, la justicia social, la competitividad global,...). Se apunta por tanto hacia la incorporación de la personalidad, la intimidad, los sentimientos, la vida emocional del trabajador en las formas de control del trabajo (Rose, 1990, 1996)⁸⁷.

En conclusión, a pesar de la enorme creatividad desplegada por los tres principales modelos de producción flexible en la reconfiguración de las secuencias, ritmos y duraciones de cada fase de los procesos productivos, es necesario subrayar que, al igual que en los modelos taylorista y fordista, se basan en la concepción de un tiempo abstracto, homogéneo, cuantitativo e intercambiable (Adam, 1999). Son modelos en los que las fases de los procesos productivos son muy heterogéneas y variables y en los que la coordinación se basa en la disponibilidad temporal de los trabajadores (Glennie y

⁸⁷ Esto podría justificar que se incluyera a Gaudemar dentro del grupo de foucautianos que ha desarrollado el concepto de la gubernamentalidad. Se trata de una red de investigadores anglosajones History of the Present Research Network en la que se han desarrollado un amplio número de estudios en diferentes disciplinas poniendo en práctica algunas de las nociones de Foucault como, por ejemplo, la de la gubernamentalidad. Entre otros destacan Nicholas Rose, Mitchell Dean, Pat O'Malley, Barry Hindess, Peter Miller, William Walters, Andrew Barry, Collin Gordon, Gram. Burchell,... (Rose, 1999: xi; Dean, 1999). Desde el enfoque foucaultiano, se trataba de nueva forma de ejercer el poder que se basaba principalmente en el fomento de la iniciativa y de la responsabilidad individual. La gubernamentalidad se refiere a una reformulación del concepto de poder que Foucault intentó en su última etapa. Foucault trató de comprender la naturaleza "positiva" o "creativa" del poder, es decir, trató de entender el poder no como una entidad que reprime, niega o censura sino como una actividad que persigue sus objetivos creando y orientando la capacidad de acción y de decisión de individuos libres (1991, 2005 b). Bajo este concepto este grupo de investigadores, y el propio Foucault antes de su fallecimiento en 1984, han tratado de dar cuenta de las nuevas formas de ejercer el poder que inauguraron Thatcher y Reagan en el mundo anglosajón y que se han conocido como políticas neoliberales. En otras palabras, la personalidad, la intimidad, los sentimientos, la vida emocional, los lazos sociales no son cuestiones meramente privadas sino que se encuentran vinculadas a los diversos objetivos de las instancias de autoridad. La gubernamentalidad neoliberal va a presentarse como la forma de ejercer el poder que requiere para operar que los sujetos se consideren a sí mismos y que actúen como individuos libres y autónomos (Dean, 1999 cap 8; Rose, 1999 cap 4; Gordon, 1992: 41-46; Lemke, 2001). Para una revisión general sobre el conjunto de esta literatura, véase De Marinis (1999) y Vázquez (2005: 159-225).

Thrift, 1996). En definitiva, se trata de modelos en los que la soberanía temporal continúa marcada por el mercado y sus inciertas fluctuaciones. La principal diferencia, sin embargo, se encuentra en el ámbito (nacional, local, internacional) desde el que los múltiples tiempos sociales han de ser coordinados para garantizar el funcionamiento óptimo del proceso productivo.

3. EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS MERCADOS DE TRABAJO

El presupuesto de un tiempo abstracto, cuantitativo, homogéneo, mercantil y lineal también ha sido compartido por los enfoques sobre el mercado de trabajo. Cada uno de los enfoques ofrece una interpretación acerca de la duración de los contratos, los horarios, de la regularidad, la estabilidad, etc. Las principales discrepancias se centran en primer lugar, en el cuestionamiento del trabajo como una mercancía intercambiable en el mercado y, en segundo lugar, en el protagonismo del mercado o de las instituciones políticas en la definición de las condiciones de trabajo. Aquí se van a mostrar las principales aportaciones de las teorías institucionalistas, incluyendo su versión más reciente, la teoría de los mercados transicionales, y la teoría crítica marxista. Ambas se articulan como respuesta a los supuestos de la teoría neoclásica del mercado de trabajo (Toharia, 1983: 18-28).

3.1. La teoría institucionalista⁸⁸

Las principales aportaciones de los institucionalistas son las nociones de la dualización o segmentación de los mercados de trabajo y la distinción entre mercados internos y externos y han sido desarrolladas principalmente por Michael Piore, primero junto con Doeringer (1983) y después en solitario (1983a y 1983b). La hipótesis básica del mercado dual de trabajo es que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos distintos: primario y secundario. Hay que subrayar que el criterio principal de distinción entre uno y otro segmento es una característica temporal: la estabilidad en el empleo a largo plazo. El segmento primario ofrece trabajos con salarios relativamente altos, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de promoción, normas que regulan las condiciones de trabajo y, sobre todo, estabilidad en el empleo. Además el segmento primario se encuentra dividido en un segmento superior, en el que se encuentran los puestos de mayor

⁸⁸ Para la realización de este apartado me he basado en los textos originales de Piore y Doeringer (1983) y Piore (1983a) y, en menor medida, en Toharia (1983) y en Kohler y Martin (2005: 309-317)

cualificación, autonomía y remuneración, y un segmento inferior, en el que predominan los puestos estables de menor cualificación, menor autonomía y con tareas más rutinarias. Por su parte, en el segmento secundario los puestos de trabajo suelen estar peor remunerados, disfrutar de peores condiciones laborales, escasas posibilidades de promoción, suelen carecer de normas laborales, por lo que el establecimiento de las condiciones de trabajo queda sujeto a la discrecionalidad del empleador, y, sobre todo, el segmento secundario se caracteriza por la inestabilidad del empleo y por la elevada rotación de los trabajadores (Piore, 1983 a: 194-5).

La dualización del mercado de trabajo implica obviamente la dualización de los trabajadores. De hecho Piore desarrolló esta hipótesis ante la evidencia de que en el mercado de trabajo de Estados Unidos existía una sobreproporción de trabajadores negros en empleos temporales, sin protección social y sin posibilidades de promoción. Pero la raza no es la única línea de segmentación de los trabajadores. En los mercados de trabajo europeos las mujeres y los jóvenes están sobrerrepresentados en el segmento secundario.

La movilidad de los trabajadores entre los segmentos es prácticamente inexistente. Cada segmento tiene sus pautas de movilidad y cada puesto de trabajo tenderá a ser cubierto por trabajadores procedentes de un número limitado y característico de puntos que al desplegarse en la vida de un trabajador describe una secuencia regular y ordenada que Piore denomina cadena de movilidad (Piore, 1983a: 197). Así pues, Piore sugiere que los tres segmentos del mercado de trabajo se podrían redefinir como una amplia tipología de cadenas de movilidad. La distinción entre los segmentos dependerá de los tipos de secuencias de puestos por las que pasan los individuos en el curso de su vida laboral (Piore, 1983a: 199). Piore propone así la ampliación del horizonte temporal como factor decisivo en la clasificación de las cadenas de movilidad permitiendo, por tanto, vislumbrar la idea de una trayectoria profesional para cada segmento.

En consecuencia, la cadena de movilidad del segmento primario superior constituiría un tipo de carrera en progresión hacia los puestos más cualificados y mejor remunerados aunque la trayectoria no necesariamente deba ser lineal sino que admite cierta flexibilidad en la definición de las carreras. La cadena de movilidad del segmento primario inferior se referiría a la progresión lineal dentro de una sola ocupación y dentro de una carrera prefijada. Por su parte, la cadena de movilidad del segmento secundario es más o menos aleatoria ya que los puestos de trabajo no siguen una progresión lineal como las anteriores. La movilidad de los trabajadores entre los puestos de trabajo no es ascendente sino horizontal y suelen registrar elevados niveles de rotación entre puestos inestables similares en los que no suele existir perspectivas de promoción (Piore, 2003a: 199).

El segundo mercado (el segmento secundario) se asemejaría más al modelo de mercado de trabajo de la perspectiva neoclásica. Este enfoque, que es el predominante, entiende que el mercado de trabajo es como cualquier otro mercado de cualquier otro factor productivo. Uno de sus presupuestos fundamentales consiste en considerar el factor trabajo como algo homogéneo. La teoría del capital humano vendría a admitir cierto grado de heterogeneidad en el trabajo según su nivel de cualificación, el cual a su vez depende de la inversión en capital humano. A pesar de esta leve corrección el modelo seguía inalterable. El mercado de trabajo, sostienen sus defensores, es el resultado natural y espontáneo de las decisiones y de las preferencias de los individuos (equipados de capital humano en diferentes proporciones), que como actores racionales buscan la maximización de sus beneficios y la minimización de sus costes. Siguiendo su desarrollo natural y espontáneo, el mercado alcanzaría un punto de equilibrio en un determinado nivel de salario entre la oferta y la demanda de trabajo que garantizaría la plena utilización del factor trabajo (pleno empleo). En consecuencia, el paro (exceso de oferta de trabajo o infra-utilización del factor trabajo) en condiciones de equilibrio sería un paro voluntario, es decir, el trabajador rechaza trabajar al nivel salarial que fija el mercado. El paro, sin embargo, también sobreviene, sostienen, cuando factores exógenos (regulación, condiciones técnicas y sociales,...) rompen o impiden alcanzar el equilibrio (Toharia, 1983: 11-14).

La afirmación de la existencia de un segmento primario suponía por tanto romper con esos presupuestos. Los institucionalistas consideraban que el mercado de trabajo no es un mercado como los demás sino que era una institución social cuyo desarrollo depende de las normas por las que se rijan los actores que intervengan en él: trabajadores, empleadores, estados. El mercado no es, por tanto, una entidad autorregulada que encuentra su equilibrio de una manera natural sino que existen varias formas de institucionalización según sean las normas y valores predominantes, las formas jurídicas y las estrategias de los diferentes agentes colectivos que lo integran. Las distintas vías de institucionalización, y no el conflicto entre las clases, explicarían la heterogeneidad de los mercados de trabajo y, más concretamente, la distinción entre un mercado interno y otro externo.

El mercado interno representaría, por tanto, una de las formas posibles de institucionalización. El mercado interno constituiría una parte del segmento primario del mercado del trabajo. Al contrario que el mercado externo en el que la compra y venta de mano de obra para un puesto de trabajo así como las condiciones se regirían por las leyes de la oferta y la demanda (Doeringer y Piore, 1983: 342), el mercado interno se refiere a un mercado en el que una entidad organizativa (empresa, estado) establece las normas y

procedimientos administrativos que rigen las condiciones laborales (precio, asignación de tareas, formación, promoción, etc.) (Doeringer y Piore, 1983: 342). Las grandes empresas fueron las primeras en constituir mercados internos dentro de los cuales se ofrecía estabilidad, seguridad y posibilidades de promoción. Esta forma de “fidelizar” al trabajador constituía una estrategia para que los trabajadores permanecieran en los nuevos puestos de trabajo que habían sido configurados por la automatización y recomposición de los procesos. Es un mercado protegido de las leyes de competencia y en donde los trabajadores tienen derechos sobre los trabajadores externos. Así al contrato indefinido y a la asignación limitada y concreta de tareas, se le suma el establecimiento del salario basado en la antigüedad en cada puesto. La promoción dentro de la empresa está igualmente restringida a trabajadores internos del nivel inmediatamente inferior y de mayor antigüedad. Se observa, por tanto, que otra característica temporal, la antigüedad, se convierte en el punto de encuentro de los intereses de trabajadores y empresarios. Para los empresarios, el criterio de antigüedad asegura la afluencia de trabajadores y su rendimiento, y para los trabajadores es una garantía de estabilidad.

Por otra parte, el desarrollo del Estado del bienestar y, consecuentemente, el desarrollo del empleo público supuso otra forma de construir mercados internos. Desde funcionarios administrativos a maestros, médicos, jueces, trabajadores sociales, profesores, etc. La generalización de las formas de empleo reguladas por el Estado del bienestar, debido a la vinculación de la condición de ciudadanía a las condiciones de trabajo, inició tras la segunda guerra mundial un proceso de estandarización de las formas de empleo que se prolongaría hasta mediados de los setenta (Alonso, 1999, 2006). La norma de empleo consistía no en que unas formas de trabajo se hicieran más habituales que otras sino en el establecimiento de un conjunto de normas y procedimientos que regulaban las condiciones de trabajo que todas las empresas debían cumplir y que permitían consolidar los lazos entre los trabajadores. El empleo como norma, según Prieto, se caracterizaría porque es un empleo a tiempo completo para toda la vida en el que se contempla una retribución salarial cuyo nivel mínimo se fija en la negociación colectiva, en el que se establecen algunas limitaciones a las decisiones empresariales con respecto a la asignación de tareas, en el que se reconocían y se ampliaban los derechos de los trabajadores a la protección social y económica y que, por último, se inscribía en una dinámica de mejora permanente de las condiciones de trabajo y de vida (Prieto, 2002: 93-95). Por su parte, Bouffartigue y Boutellier (2002) señalan que del mismo modo que existió una norma de empleo se puede decir que existió durante ese periodo una norma temporal de trabajo caracterizada por la existencia de un modo de regulación central y colectivo, por un fuerte cumplimiento de las regulaciones, por un horizonte temporal

confiable gracias a la generalización de la contratación indefinida, por una duración diaria de 8 horas dentro de un esquema de referencia semanal, esto es, de lunes a viernes. Se caracterizaba también por una fuerte regularidad, por una elevada previsibilidad de los horarios, siempre dentro de la franja horaria de 8 a 18 horas, por una elevada sincronización con y separación del resto de los tiempos sociales, por un elevado control externo y, por último, por el reconocimiento salarial de la disponibilidad temporal (horas extras, horarios atípicos,...) (Bouffartigue y Boutellier, 2002: 45). La crisis económica de los años setenta se tradujo en una creciente demanda de flexibilidad y de desregulación del mercado de trabajo lo que, según veremos en el capítulo 4, supuso el inicio de un proceso de progresivo deterioro de la norma del tiempo de trabajo y que, en consecuencia, el tiempo se haya convertido en una nueva línea de segmentación del mercado de trabajo.

3.2. La teoría de los mercados transicionales⁸⁹

La reciente aparición de la teoría de los mercados transicionales se puede entender como la respuesta a la creciente demanda de flexibilidad del mercado de trabajo garantizando al mismo tiempo la estabilidad y la seguridad del empleo. Se trataría por tanto de una sofisticación del enfoque institucionalista en la medida en que las normas establecidas por las instituciones ya no se dirigen a regular las condiciones del trabajo sino que se centran en poner a disposición de los trabajadores los instrumentos necesarios para que se adapten a las condiciones de trabajo y para que construyan su propia trayectoria laboral.

Schmidt y Schömann (2006) propuso el concepto de mercados transicionales a mediados de los noventa ante la crisis del modelo estándar de trayectoria laboral por el que, tras un periodo de formación, se accedía a un empleo que ofrecía la posibilidad de desarrollar una carrera hasta alcanzar el momento de la jubilación. Se trataba de un modelo plausible en un mercado de trabajo protegido y en el que cambiar de trabajo o ser despedido era poco frecuente. La desregulación y la flexibilización del mercado de trabajo iniciada en los setenta junto con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo dieron lugar a un aumento de la movilidad laboral y a la aparición de nuevas carreras profesionales más discontinuas. La definición de la carrera profesional debía ahora enfrentarse a las reestructuraciones productivas, a la variabilidad de los mercados, a las innovaciones técnicas y organizativas de los procesos de producción, por un lado, y

⁸⁹ Para la realización de este apartado me he basado en Schmidt y Schömann (2006) y en Toharia (2006)

por otro, a cambios en los roles de género que redefinían el comportamiento en el interior de la pareja o la forma de ser padre o madre,...

Si ese modelo ya no era válido, los mecanismos institucionales que lo sostenían tampoco lo eran. Así pues los nuevos modelos de carrera incorporan una gran cantidad de entradas y salidas del mercado de trabajo. Schmidt (1998) distingue varios tipos de transiciones. Por un lado, transiciones entre distintas formas de empleo (de un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial, de asalariado a autónomo, de jornada ordinaria a jornada reducida, etc.). Por otro lado, transiciones al empleo desde diferentes estados: desde la inactividad o el desempleo, desde la educación o la formación, desde el trabajo no remunerado. Y por último, transiciones desde el empleo hacia otro estado: normalmente al desempleo o a la jubilación pero también a la formación o al trabajo no remunerado. En lo que se refiere al tiempo de trabajo también se pueden distinguir tres transiciones básicas: integradoras, de mantenimiento y marginadoras (Schmidt y Schömann, 2006; O'Really, 2003). Las transiciones integradoras reflejan hasta qué punto la flexibilidad del tiempo de trabajo ha supuesto la incorporación al empleo de colectivos antes inactivos o desempleados. Los resultados de las investigaciones del equipo dirigido por Schmidt indicaron que el trabajo a tiempo parcial garantizaba una integración a colectivos muy específicos: aquellos que lo utilizaban como ingresos complementarios bien del hogar o bien de los propios, aquellos que pretendían compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares o con los estudios, aquellos que llevan un largo periodo fuera del mercado laboral etc. Las transiciones de mantenimiento son formas de pasar de un régimen de tiempo de trabajo a otro para que los trabajadores puedan seguir trabajando. Se trata de un tipo de transición cada vez más extendida debido a que las carreras crecientemente fragmentarias y discontinuas. Y, por último, las transiciones marginadoras que consisten en cambios desventajosos de empleo. Se ha podido constatar cómo en las últimas décadas muchos trabajadores han sido expulsados de los mercados internos a los que pertenecían y cómo la introducción de flexibilidad en el tiempo de trabajo ha dado lugar a una mayor creación de empleo aunque de peor calidad. Estas transiciones afectan sobre todo a personas con bajo nivel educativo y a personas con dependientes a su cargo (Schmidt y Schömann 2006: 19-21).

La propuesta de los mercados transicionales es de carácter normativo en la medida en que va encaminada a desarrollar la introducción de nuevos mecanismos institucionales que garanticen la estabilidad económica y social de los individuos en los momentos críticos del curso vital: en periodos de desempleo, durante el periodo de cuidado de los hijos (desde la lactancia hasta la crianza), durante periodos de formación para el reciclaje profesional, etc.... Estos mecanismos van desde la concesión de

prestaciones económicas durante el tiempo en que el trabajador se encuentre fuera del mercado de trabajo hasta la reducción de jornada o la flexibilización de los horarios y la prestación de servicios de cuidados a personas dependientes. En definitiva se trata de repartir el tiempo de trabajo a lo largo de toda la vida de tal forma que se compatibilice con el resto de las facetas de la vida. En resumen, el concepto de mercados transicionales apuesta por la institucionalización de los “puentes de empleo”, que pretenden facilitar las transiciones entre relaciones de empleo que cambian cuando cambian las circunstancias a lo largo del ciclo vital garantizando al mismo tiempo la seguridad (Schmidt y Schömann, 2006: 17). Se trata, por tanto, de institucionalizar mecanismos más flexibles de coordinación entre los diversos tiempos sociales.

Por otro lado, resulta interesante destacar otra propuesta que aborda el mismo objeto aunque con diferentes propósitos. La propuesta de una sociología del empleo de Maruani (2001) es una propuesta no de carácter normativo sino analítico aunque aborda las mismas cuestiones que la teoría de los mercados transicionales: la gestión de las entradas, salidas y transiciones en un mercado de trabajo cada vez más inestable.

3.3. Teoría crítica marxista del mercado de trabajo⁹⁰

Este enfoque rechaza igualmente que el trabajo sea una mercancía como las demás. De hecho para comprender el comportamiento del trabajo como mercancía en el mercado de trabajo es preciso prestar atención al modo en que se organiza socialmente en el proceso productivo, es decir a las “relaciones sociales de producción” (Edwards, 1983: 396). La distinción entre la esfera de la circulación y la esfera de la producción se asienta sobre una distinción fundamental entre la fuerza de trabajo y el trabajo. La fuerza de trabajo o la capacidad para trabajar es la que se vende en el mercado de trabajo mientras que el trabajo es lo que entra en el proceso productivo (Braverman, 1983: 136; Edwards, 1983: 142; Gintis, 1983: 158).

Esta diferencia es decisiva puesto que lo que el empresario compra en el mercado de trabajo es el derecho a utilizar la capacidad de trabajo de una persona durante un periodo determinado de tiempo a cambio de un salario. Lo que compra por tanto es trabajo potencial. Para convertirlo en trabajo efectivo debe utilizar esa capacidad en el proceso productivo. El proceso de conversión del trabajo potencial en trabajo efectivo encierra los principales conflictos de las relaciones sociales de producción. Para el

⁹⁰ Para la realización de este apartado me he basado en los artículos de Braverman (1983), Edwards (1983) y Gintis (1983) y, en menor medida, en Toharia (1983)

empresario, los beneficios dependen de su capacidad para extraer la mayor cantidad posible de trabajo real del trabajo potencial ya sea prolongando la jornada y reduciendo el salario o aumentando la productividad por medio de la inversión en I+D. Sin embargo se enfrenta a un obstáculo insalvable: la capacidad de resistencia del trabajador. ¿Cómo puede salvarse ese obstáculo? Una opción consiste en disponer o construir un amplio “ejército de reserva” con el que presionar a todos aquellos trabajadores que no se entreguen al completo en la empresa de verter todo su potencial en el proceso productivo. Otra opción, complementaria con la anterior, consiste en seducir o persuadir al trabajador de tal forma que se identifique y haga suyos con los objetivos de la empresa.

Así pues, la mercancía que el empresario ha comprado en el mercado de trabajo, fuerza de trabajo, es inseparable de su portador y, en consecuencia no puede utilizarla de un modo completamente arbitrario. Hasta cierto punto necesita el consentimiento de su portador. Cuando el trabajador está en su puesto de trabajo ofreciendo su capacidad de trabajo no tiene por qué proporcionar trabajo real ni en cuanto al ritmo o a la cantidad de trabajo que el empresario pretende extraer de la fuerza de trabajo que compró. En consecuencia, la regulación del mercado de trabajo establece un equilibrio entre los derechos de explotación productiva del empresario y los derechos laborales de los trabajadores. Se establecen normas para entrar y salir del mercado de trabajo (modalidades de contratación y de despido) y normas para el uso de la fuerza de trabajo de los trabajadores. Normas que también hacen referencia a cuestiones temporales. Es decir, cuántas horas al día puede utilizarse, en qué momento del día o de la semana, de forma indefinida o temporal,... En resumen, estas normas suponen el establecimiento de límites al proceso de conversión. Estas relaciones sociales de producción en las que trabajadores y empresarios entran en conflicto por el proceso de conversión es el objeto de las regulaciones y del control de las instituciones.

Sin embargo la temporalidad del proceso de conversión no se reduce a los conflictos por el uso del tiempo de trabajo en el proceso productivo. García, Lago et al (2003) centran su atención en el antes y en el después del proceso de conversión del trabajo potencial en trabajo efectivo, esto es, del proceso de producción. Analizan las condiciones necesarias para que los trabajadores participen en el mercado de trabajo. Se trata de ampliar el horizonte temporal en el que se coordinan los tiempos productivos y los tiempos sociales. En consecuencia el uso del tiempo de los trabajadores en el mercado de trabajo depende de que previamente se haya constituido la capacidad de trabajar de los trabajadores por medio de facilitar el acceso a recursos educativos y sanitarios.

No se trata por tanto, solamente de controlar el desempeño del trabajo sino también de controlar la disponibilidad de la cantidad de mano de obra deseada en cada

momento alcanzando por tanto niveles variables de empleo. Según la perspectiva marxista, la oscilación entre el pleno empleo y el desempleo depende de lo que Marx denominó la ley de acumulación general (Marx, Libro I, vol.3, 2000: 759-807). Con esta ley Marx y los marxistas se oponen a una de las más célebres ideas neoclásicas: la autorregulación del mercado de trabajo. Es decir, la idea de que, en condiciones de competencia perfecta y en ausencia de regulaciones, el mercado de trabajo alcanzará un equilibrio entre la oferta y la demanda que garantizará el pleno empleo. El enfoque marxista vincula la relación entre la oferta y la demanda con la ley de acumulación general, según la cual, en un mercado competitivo, el capitalista está obligado a renovar permanentemente la tecnología y la organización de los procesos de producción para no perder márgenes de rentabilidad. A medida que estas actividades productivas se mecanizan liberan masas de trabajadores para ser empleados en otras áreas productivas menos mecanizadas donde el proceso se vuelve a repetir. Estos ciclos de renovación tecnológica de la producción reflejan una estrategia de rentabilidad consistente en la sustitución de trabajo por capital. En consecuencia, el paro “es producido y absorbido continuamente por la energía del propio proceso de acumulación” (Braverman, 1983: 325-327).

Lo que llama poderosamente la atención es que todos los enfoques sobre los modelos productivos y los mercados de trabajo que hemos revisado mantienen inalterables una serie de presupuestos temporales en sus propuestas de organización de los tiempos de trabajo.

Para todos ellos, el tiempo es una entidad abstracta compuesta de unidades equivalentes, homogéneas e intercambiables de ahí que propongan una gestión muy racionalizada del tiempo. Una concepción del tiempo que se agudiza en los modelos de producción flexible y que se atenúa en el enfoque de los mercados transicionales. Los modelos taylorista y fordista se basaban en una elevada estandarización y regularización temporal de los elementos y de las fases de los procesos como vía de acceso a un mayor grado de coordinación. Por su parte los modelos de producción flexible tratan de combinar una elevada diferenciación de las duraciones, secuencias y ritmos de las fases de producción con un elevado grado de coordinación. Lo que significa una enorme exigencia de flexibilidad temporal sobre todos los factores que intervienen en la producción. Según este argumento, el trabajo, como el resto de factores, debería ser capaz de intervenir sólo cuando sea necesario, en las cantidades precisas (horas) con un elevado grado de calidad (cualificaciones y competencias) y siempre abierto a inciertas variaciones. Algo que no es más que aplicar el modelo justo a tiempo al trabajo, dando lugar así a un modelo de *trabajo justo a tiempo*.

En cuanto a los enfoques sobre el mercado de trabajo, se ha podido observar que una de las líneas de segmentación es el acceso a unas condiciones temporales basadas en la estabilidad del empleo a largo plazo, en la regularidad de los horarios así como su limitación y la regulación colectiva de la carrera profesional. En los mercados primarios se registraban elevados grados de estandarización y de regularización de las condiciones temporales que facilitaban la coordinación con el resto de los tiempos sociales. En los mercados secundarios existía una enorme heterogeneidad en las condiciones de trabajo que dificultaban la coordinación de una manera estable con otras facetas de la vida. Por su parte, los mercados transicionales tratan precisamente de combinar la heterogeneidad de las condiciones temporales con la coordinación con el resto de los tiempos sociales por medio de novedosos dispositivos institucionales.

La soberanía del mercado en el establecimiento del tiempo de la producción y del mercado de trabajo presupone que el tiempo de los trabajadores es homogéneo y abstracto. Sin embargo, la exigencia de una absoluta disponibilidad temporal perturba por completo los equilibrios sociales y vitales de cualquier trabajador, para quien no todas las horas o todas las etapas de la vida son iguales e intercambiables (Adam, 1999). El enfoque de los mercados transicionales es sensible a la heterogeneidad del tiempo y propone la construcción de un entramado institucional en el que los trabajadores puedan adaptar el trabajo a sus necesidades vitales. El problema de este enfoque está en su concepción del futuro. Implícitamente se atribuye al mercado la capacidad para definir el horizonte de futuro que debe perseguir el desarrollo de la producción. Dentro de ese horizonte prefijado, los trabajadores dispondrían de un amplio margen de flexibilidad para organizar sus horarios y sus carreras laborales según sus etapas vitales pero les habría sido arrebatada la posibilidad de imaginar y de perseguir otro horizonte de futuro.

Tratando de evitar visiones simplificadas de este conjunto de cambios, el siguiente capítulo se ocupará del análisis del proceso de transformación que han sufrido los aspectos temporales del trabajo desde la década de los setenta en España.

CAPÍTULO 4. DIVERSIFICACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO EN EL CONTEXTO ESPAÑOL (1976-2007)

1. INTRODUCCIÓN

La profunda reestructuración de los procesos productivos y del mercado de trabajo que tuvo lugar a finales de los setenta y a principios de los ochenta en todas las sociedades europeas se interpretó, principalmente, en términos de flexibilización (Pollert, 1994). Los principales enfoques en el ámbito de la sociología del trabajo (teoría de la especialización flexible, teoría de la regulación, modelo de empresa flexible, posfordismo,...), así como en el ámbito de la teoría social cuando se refieren a cuestiones de trabajo, han incluido bajo la etiqueta de la flexibilidad dimensiones y procesos muy diversos y heterogéneos. Así, por un lado, con respecto al proceso de trabajo, se hace referencia a los cambios en la estructura económica de un país, a los cambios en la organización temporal de los procesos productivos, a los cambios en las estructuras organizativas de las empresas y a los cambios en la gestión de la mano de obra dirigidos a “eliminar los tiempos improductivos”, a la aplicación de diversas tecnologías a estos procesos para mejorar la sincronización entre cada fase productiva, a la ampliación de las funciones y tareas de los trabajadores para evitar los ritmos monótonos de trabajo, a la introducción de nuevos métodos de evaluación y control del rendimiento, etc.... Y, por otro lado, se suele utilizar para referirse a los procesos de desregulación del mercado de trabajo, al fomento de contrataciones temporales y a tiempo parcial, al abaratamiento del despido, a la reducción de la cuota empresarial a la seguridad social, al ajuste de las subidas salariales no según el incremento del IPC sino según el incremento de la productividad, a la distribución irregular de los horarios, a la organización individualizada y discontinua de las carreras... (Pollert, 1994).

Este capítulo se dedicará a explorar los cambios de los aspectos temporales del proceso productivo y de los mercados de trabajo que han ocupado un lugar principal en el proceso de reestructuración del trabajo para el caso de España. Algunos autores como Bouffartigue y Boutellier (2002) han interpretado estos cambios como un proceso de erosión de la norma del tiempo de trabajo de compromiso fordista y de emergencia de otras normas más flexibles. Así, por una parte, bajo los nuevos modelos productivos, las tareas no serían tan monótonas como en el modelo fordista, sino que incorporarían la creatividad de los trabajadores y permitiría un amplio margen de autonomía. Por otra

parte, en contra del supuesto del empleo estable para toda la vida, los trabajadores actuales poseerían contratos de duración temporal, cuya duración dependería de la duración del proyecto, del servicio, de la obra o de las circunstancias eventuales de la producción; en contra del supuesto del horario regular dentro de la franja horaria de 8 a 18 horas, los trabajadores actuales poseerían un horario irregular y variable según la demanda gracias a la anualización de la jornada; en contra del supuesto de una carrera profesional lineal y ascendente dentro de una misma empresa y regulada por convenio colectivo, los trabajadores actuales poseerían una carrera discontinua, de movilidad no necesariamente ascendente ni dentro de una misma empresa y negociada individualmente. Y, por último, y como consecuencia de lo anterior, las expectativas laborales de los trabajadores actuales no se articularían en torno a la idea de una carrera predefinida sino según un proyecto profesional individualizado renovado en cada etapa.

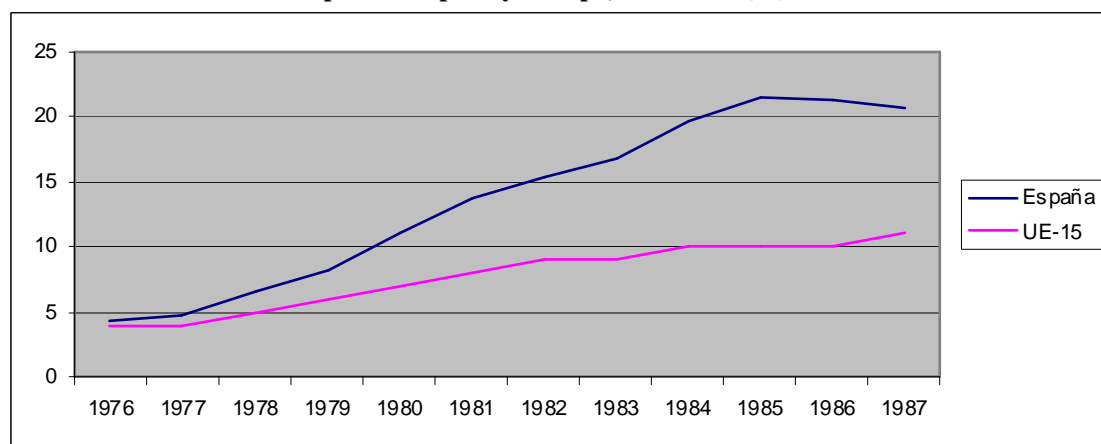
Nuestra hipótesis es que en las últimas décadas los tiempos de trabajo han entrado en una dinámica de diversificación que ha dado lugar a situaciones de coexistencia de varios modelos de organización del tiempo de trabajo. (Prieto, Ramos y Callejo, 2008). Una dinámica que ha sido favorecida por diferentes factores. Por un lado, desde los setenta se ha venido cuestionando desde diferentes perspectivas el entramado normativo, ligado al estado del bienestar, que regula las condiciones de trabajo así como la rigidez del modelo fordista de organización del trabajo. Desde el punto de vista de los movimientos sociales surgidos a finales de los sesenta – que incluía sectores muy heterogéneos como el movimiento por los derechos civiles, el movimiento ecologista, el pacifismo, el movimiento feminista o el movimiento obrero-estudiantil – cuestionaron abiertamente la legitimidad de un modelo de desarrollo basado en la producción en serie y el consumo masivo y la rígida organización burocrática que estructuraba sus vidas y sus horizontes vitales.

La crisis económica de principios de los setenta ejerció una presión similar, aunque por motivos diferentes, sobre el estado del bienestar. Desde el punto de vista de la economía, el estado de bienestar había entrado en una crisis fiscal debido a la falta de ingresos vía impuestos por la reducción de la actividad económica y a la cantidad de gastos en servicios públicos que debía afrontar. Para el movimiento obrero esa crisis se convirtió en una crisis de legitimidad puesto que ya no podía garantizar el pleno empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, una crisis del empleo que cuestionaba un modelo de mercado de trabajo. Y para algunos activistas la crisis de legitimación tenía raíces más hondas puesto que parecía cancelarse la posibilidad de un control democrático sobre la organización económica y la posibilidad de disponer de más tiempo y de otros espacios no mercantiles para fomentar una mayor participación política. Por su parte, la crisis del

modelo de producción fordista se basaba en la rigidez de organización burocrática de los centros de trabajo. Desde el punto de vista de la economía, este tipo de organización impedía una respuesta ágil al mercado. Para los activistas, impedía la participación de los trabajadores en su gestión puesto que los órganos de dirección no funcionaban democráticamente, reducía la capacidad creativa de los individuos y les condenaba a ser apéndices de las máquinas. El desenlace consistió en la apertura de un profundo proceso de reformas tanto del mercado de trabajo como del proceso productivo que ha contribuido a diversificar la organización de los tiempos de trabajo.

Por otro lado, el cuestionamiento de los roles de género que se ha venido realizando desde los sesenta ha implicado igualmente un profundo cuestionamiento de la división sexual de los tiempos sociales. La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo no sólo ha supuesto un importante aumento de la población activa, sino, sobre todo, un cuestionamiento de lo que suponía el principal mecanismo de coordinación entre el tiempo de trabajo y los tiempos domésticos que había funcionado hasta entonces: la división sexual de los tiempos sociales. A pesar de que se hayan modificado sustancialmente las estrategias de conciliación, el cuestionamiento de los roles de género no ha supuesto una redistribución igualitaria de los tiempos de trabajo y doméstico-familiares entre hombres y mujeres. Al contrario, como veremos, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no se ha visto correspondido con una disminución de la dedicación a las tareas de hogar y al cuidado de los niños, ni con un aumento de las horas dedicadas a lo mismo entre los hombres ni con un incremento de los servicios públicos dirigidos al cuidado de menores y mayores dependientes.

Por último, la crisis económica de los setenta se tradujo en un enorme incremento del desempleo que ejerció una asfixiante presión sobre el mercado de trabajo y sobre el deterioro de las condiciones de trabajo, dando lugar, en el caso de España, a un proceso de desregulación sin precedentes que se iniciaría con la reforma de 1984. Entre mediados de los setenta y mediados de los ochenta, el crecimiento del desempleo en España fue mayor que en el resto de Europa. España pasó de valores cercanos al 3-4% de desempleo en la segunda mitad de la década de los setenta (técnicamente, pleno empleo) a una cifra que se situó entre el 19 y 20% a mediados de los ochenta (anexo 4.3). En el resto de Europa, partiendo, presumiblemente, de los mismos valores cercanos al pleno empleo, el crecimiento del desempleo fue menor y la tasa se situó durante casi toda la década de los ochenta en valores cercanos al 10% (ver gráfico 4.1 y anexo 4.2).

Grafico 4. 1. Tasas de desempleo en España y Europa, 1976-1987 (%)⁹¹

Fuente: EPA, INE, 2009.

Este volumen de desempleo supuso un poderoso incentivo para iniciar reformas en el mercado de trabajo que deteriorarían profundamente las condiciones de trabajo. Además, la persistencia de elevadas tasas de desempleo durante casi treinta años (1977-2007) sólo puede comprenderse en un contexto como el español en el que históricamente se ha detectado una elevada proporción de la economía sumergida⁹² (Ybarra et al, 2001: 264-5) y unas débiles redes de cobertura social que han hecho recaer el peso de la solidaridad social sobre las extensas redes familiares⁹³ (Moreno, 2000). Aunque resulta muy difícil cifrar el volumen de la economía sumergida, varios estudios lo sitúan en torno al 23% del PIB español⁹⁴ (Ybarra et al, 2001: 250; GESTHA, 2009). Ybarra et al. (2001) señalan que la desregulación del mercado de trabajo ha supuesto un importante incremento de la economía sumergida, sin embargo también señalan que en un contexto de creciente competencia global se ha convertido en una estrategia de competitividad de algunas zonas industriales como, por ejemplo, el calzado y el textil en la provincia de Alicante (Ybarra et al, 2004). Algo que reflejaría la consolidación de la informalización

⁹¹ No hay datos de desempleo de la UE hasta 1995. Los datos de la UE son, por tanto, estimaciones a partir de los datos de desempleo de cada país miembro, los cuales están disponibles desde 1983. A pesar de la evidente imprecisión que todo ello implica, la intención de este gráfico consiste en mostrar cómo desde niveles similares de desempleo a mediados de los setenta se llegó a cifras tan dispares a mediados de los ochenta (véase anexos 4.2 y 4.3).

⁹² Ybarra et al. (2004) distingue varias formas de economía sumergida. Por un lado, estaría la economía ilegal, que comprendería la producción y la comercialización de bienes y servicios que son declarados ilícitos (tráfico de drogas, de personas, apuestas o juegos no autorizados). Por otro lado, y más importante, está la economía informal, la cual se orienta hacia la producción de bienes y servicios legales aunque a través de procedimientos ilegales ya sea en la producción o en la distribución, o sin atender a las regulaciones laborales, fiscales, urbanísticas o medioambientales.

⁹³ Razón por la cual se suele considerar a España como un régimen de bienestar familiarista mediterráneo (Moreno, 2000)

⁹⁴ Ponencia del Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA) en las Jornadas de Fiscalidad organizadas por Izquierda Unida de Cieza, octubre de 2009

como rasgo inherente de la economía española. Por otra parte, las estimaciones sobre el volumen de la economía sumergida se ven refrendadas por el hecho del tradicional escaso nivel de cobertura de las prestaciones sociales por desempleo que, además, disminuyeron a partir de la reforma del mercado de trabajo de 1984. Tras esta reforma se redujeron las prestaciones por desempleo en lo que se refiere a la duración de la prestación (se fijó un máximo de dos años), al tiempo de cotización necesario para generar el derecho a la prestación (fijándose en 4 meses de prestación por cada año trabajado con el mencionado límite de 24 meses), y a la cuantía (entre un 60% y un 70% de la base imponible del último año trabajado con un límite máximo que actualmente es de 1200 euros).

En consecuencia, en un contexto de elevadas tasas de desempleo y de escasa cobertura social, la creación de empleo, aunque fuera de peor calidad, se convirtió en el argumento decisivo para poner en marcha el proceso de desregulación más profundo y radical que ha vivido el mercado de trabajo español. Una de las líneas de desregulación del mercado de trabajo fue la redefinición de la organización del tiempo de trabajo (Cebrian et al, 2003). Cebrian et al (2003) señalan que las estrategias de creación de empleo más extendidas en Europa desde finales de los años setenta son las que ellas denominan las *estrategias de flexibilización de los tiempos de trabajo*. Por un lado, se encuentran las **estrategias de flexibilización externa del tiempo de trabajo**, esto es, de los mecanismos de entrada y de salida del mercado. Consisten en el fomento de la contratación temporal, en el abaratamiento de los costes de despido y en la reducción de la cuota empresarial a la seguridad social con el fin de que las empresas puedan adaptar con agilidad la cantidad de mano de obra necesaria a la imprevisible y variable demanda del mercado. Este es el modelo de flexibilidad predominante en España desde que la Reforma del Estatuto de 1984 habilitara las formas de contratación temporal de una manera generalizada. Esto suponía que la contratación indefinida, es decir, el supuesto de un empleo para toda la vida, dejaba de ser obligatoria para convertirse en una opción. Por otro lado, y de un modo complementario, se han desarrollado **estrategias de flexibilización interna del tiempo de trabajo**, las cuales consisten en la redistribución interna del tiempo de trabajo para así evitar recurrir a despidos. Aquí hay que distinguir entre un tipo de redistribución colectiva y otra individual. La redistribución del tiempo de trabajo puede ser colectiva y aplicarse por ley. Es el caso de Francia en dónde se implantó la llamada Ley Aubry en 1998 que consistía en reducir la jornada semanal a 35 horas con el fin de facilitar la creación de empleo y responder así a los elevados niveles de desempleo que sufría (Fagnani y Letablier, 2004, 2006). El tipo de redistribución predominante es, sin embargo, el individual. Se trata de ajustar individualmente el

número de horas de trabajo y los horarios a las exigencias de una empresa que opera en un mercado cuyo comportamiento parece ser imprevisible. Una vía es la contratación a tiempo parcial, la cual se ha utilizado más en la UE que en España y presenta formas muy distintas según los contextos institucionales (Ibañez, 2007). Por otra parte, la UE desarrolló la *anualización* de la jornada por medio de la directiva 104/1993 sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo, lo cual habilitaba a los empleados y a los empresarios para distribuir irregularmente las horas de trabajo anual en cada semana siempre que no se sobrepasase un promedio de horas semanal calculado sobre una base de cómputo de doce meses y siempre que no se sobrepasara un número máximo de horas a la semana⁹⁵. Así para cubrir las necesidades de trabajo, las empresas pueden gestionar con un elevado grado de flexibilidad el tiempo de sus empleados. Uno de los puntos de discusión de estas formas de flexibilización es si fomenta o no la autonomía de los trabajadores. Algunos autores han demostrado el fomento de la autonomía por parte de estas formas de flexibilidad depende del contexto institucional en el que se desarrollen (Ibañez, 2007). En un contexto como el español, con escasa cobertura social y con elevados niveles de desempleo, el contrato a tiempo parcial es una forma de precariedad laboral, mientras que en un contexto como el sueco o el danés, con una elevada cobertura social y con niveles más reducidos de desempleo, el trabajo a tiempo parcial permite fomentar realmente la autonomía de los trabajadores (Ibañez, 2007).

Se podría añadir una tercera estrategia que consistiría en la reorganización del tiempo de trabajo a lo largo del curso de la vida, muy inspirada en la teoría de los mercados transicionales de Schmidt. En una Comunicación del Consejo europeo (COM (2003) 843: 78) se consideró la posibilidad de ampliar el periodo de referencia temporal mediante lo que se ha venido a llamar *perspectiva del curso de la vida*, la cual consiste en eliminar toda limitación a la distribución del tiempo de trabajo considerando el conjunto de la vida laboral y en fomentar la planificación de la participación en el trabajo en función no sólo de los ciclos del mercado sino también de los ciclos personales de los trabajadores. Este es uno de los pilares de la llamada *estrategia de la flexiguridad*, la cual pretende combinar la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad laboral tomando

⁹⁵ El promedio semanal no podía superar las 40 horas. Sin embargo en las semanas de mayor actividad se podía llegar a trabajar hasta un máximo de 48 horas. El exceso de horas se compensaría con una reducción de la jornada en las semanas de menor actividad. Recientemente, en junio de 2008, los ministros de trabajo de los 27 países de la UE realizaron una propuesta para ampliar el tope semanal de 48 a 60 horas (y hasta 65 horas para algunos colectivos), que se ha conocido como *la directiva de las 65 horas* (véase la última sección del capítulo 6 para ampliar esta cuestión). Una propuesta que fue rechazada por el Parlamento europea un año después pero que de llevarse a cabo e el futuro podría transformar radicalmente la regularidad del trabajo semanal. Por ejemplo, si tenemos en cuenta el promedio de 40 horas semanales, si durante dos semanas se trabajara 65 horas a la semana, las dos siguientes habría que trabajar tan sólo 15. Las consecuencias de esta irregularidad de los horarios sobre la coordinación con el resto de los tiempos sociales son decisivas.

como referencia temporal el conjunto de la vida laboral (COM (2007) 359 final de 27/06/2007)⁹⁶. Esta propuesta se apoya en el presupuesto de que en un contexto de globalización y de continuo progreso tecnológico donde las necesidades de los trabajadores y de las empresas cambian rápidamente, la seguridad ya no consiste en proteger los puestos de trabajo sino en garantizar que las transiciones de los trabajadores entre un empleo y otro se realicen de un modo seguro. Una vez más el contexto institucional resulta decisivo. Una propuesta como esta sólo sería eficaz en un contexto de generosas prestaciones sociales que garantizaran no tanto la seguridad en el empleo sino la seguridad en el mercado de trabajo. Así pues esta estrategia mantiene las medidas de flexibilización de los horarios, a través de la anualización de la jornada, pero pretende aportar nuevos instrumentos institucionales que permitan planificar de un modo flexible tanto la vida personal como la vida familiar de acuerdo con el creciente número de entradas y salidas del mercado de trabajo y a lo largo de cada una de las etapas del ciclo vital y profesional (COM (2007) 359: 5).

El desarrollo de estas medidas legislativas también ha contribuido a diversificar la organización de los tiempos de trabajo dando lugar a una situación en la que coexisten varios modelos: clásico, flexible moderado y flexible extremo⁹⁷.

El modelo clásico y los modelos flexible-moderado y flexible-extremo⁹⁸ van a representar dos formas distintas de organizar los aspectos temporales de la relación contractual, de la prestación laboral y de la vida laboral (carrera y expectativas)⁹⁹.

⁹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

⁹⁷ El *modelo clásico* es el que normalmente se conoce como la norma estandarizada (Rubery et al, 2005; Gauvin y Jaquot, 1999; Hewitt, 1993) o norma de compromiso fordista de los tiempos de trabajo (Bouffartigue y Boutellier, 2002). Además, el fomento de la flexibilización o modernización de la regulación y de la organización de los tiempos de trabajo ha provocado que el modelo anterior se considere como algo rígido, tradicional o antiguo. Hemos preferido descartar esas denominaciones por sus evidentes connotaciones negativas. Por un lado, lo estandarizado remite a la ausencia de diversidad. Lo tradicional es lo opuesto de lo moderno, de lo nuevo, de lo desconocido. Lo rígido resulta evidentemente negativo: rigidez de esquemas, cierre a las novedades, dificultades para adaptarse o para negociar. Por su parte, a pesar de sus problemas y de sus evidentes connotaciones políticas, hemos decidido mantener la denominación *flexible* para los otros modelos por su familiaridad en diversos contextos tanto políticos como científicos.

⁹⁸ Antes de dar cuenta de las características de cada modelo, hemos de realizar varias aclaraciones. En primer lugar, afirmar que existe un modelo no supone afirmar que toda la realidad social laboral se guíe por ese modelo. No implica que no pueda coexistir con otras formas de organización del tiempo de trabajo y ni siquiera, aunque esto sea más discutible, se trata de que se encuentre más extendido. Con el término modelo, queremos dar a entender que se trata de una referencia predominante, hegemónica, compartida y poco cuestionada. En otras palabras, entre los diferentes agentes sociales parece existir un amplio consenso acerca del repertorio disponible de modelos de organización de los tiempos de trabajo. Por otra parte, la segunda aclaración es que no planteamos que se haya producido una transformación en bloque de las anteriores a las actuales formas de organización del tiempo de trabajo pasando de una organización clásica a otra flexible. Sostenemos que en la actualidad ese modelo de referencia en la organización del tiempo de trabajo ha cambiado. Ahora el modelo hegemónico es el modelo flexible y sus variantes. Se trata de una transformación que se ha producido de una manera lenta pero persistente desde mediados de los setenta, época en la que empezó a cuestionarse el anterior modelo por su inadecuación a la crisis de los setenta (Sennett, Bauman, Castells). El actual predominio del modelo flexible no implica que hayan desaparecido

1.1. Modelo clásico de organización de los tiempos de trabajo

En cuanto al tiempo de la relación contractual, el modelo clásico se caracterizaba por la homogeneidad de las formas de contratación. En este caso, la forma de contratación predominante era la indefinida (Bouffartigue y Boutellier, 2002: 44; Prieto, 2002: 93-95; Thoemmes, 2000b: 250-4;). Bajo este modelo, la contratación indefinida se convirtió en un modelo estable, repetitivo y confiable de contratación. Así pues, no sólo ofrecía seguridad y estabilidad a quienes trabajaban con un contrato indefinido sino que, además, que quienes no trabajaban podían esperar hacerlo de una manera estable en el momento en que se incorporaran al mercado de trabajo.

En cuanto al tiempo de la prestación laboral, en el modelo clásico se establecía una duración fija de la jornada diaria (8 horas) y semanal (40 horas). Los horarios eran regulares, homogéneos y previsibles. Es decir, la distribución de las horas de trabajo a lo largo del día, de la semana o del año se establecía de una manera homogénea y regular. La jornada había de realizarse entre las 8.00h y las 18.00h (horas estándar), la semana laboral de lunes a viernes dejando del fin de semana para el descanso, y, por su parte, el año laboral abarcaba de septiembre a julio, dejando agosto para vacaciones. Esta regularidad en la duración y en la distribución de la jornada laboral permitía establecer una coordinación eficaz del tiempo de trabajo con el resto de los tiempos sociales. No obstante, la coordinación temporal, y en general el modelo clásico de organización del tiempo de trabajo, se basa en una división sexual del tiempo de trabajo y del tiempo doméstico-familiar y de cuidados basado en una distribución tradicional de los roles de género. Por otra parte, la homogeneidad de los horarios permitía distinguir con claridad el tiempo de trabajo del resto de los tiempos sociales. Además, las jornadas no estándares, esto es, jornadas cuya duración fuera mayor de lo establecido (horas extraordinarias) o cuya prestación se realizara fuera de los horarios habituales (turnos, noches, fines de semana), se realizaban de forma voluntaria y bajo supuestos muy definidos, tenían establecidos una serie de límites y recibían una compensación económica extraordinaria (Bouffartigue y Boutellier, 2002: 44; Thoemmes, 2000a: 27; Rubery et al, 2005: 91; Gauvin y Jaquot, 1999: 22).

en bloque las anteriores formas de organización del tiempo de trabajo sino que implica que los agentes sociales comparten y apenas cuestionan que la organización del tiempo de trabajo debe guiarse por el modelo flexible. Por otra parte, el modelo flexible no es ni homogéneo ni unívoco sino que existen varias formas de flexibilizar la organización del tiempo de trabajo.

⁹⁹ Sobre los aspectos temporales del trabajo, véase el capítulo 2 y 3.

En cuanto al tiempo de la vida laboral, el modelo clásico se caracterizaba por la estructuración de la vida laboral en tres etapas bien definidas: formación, consolidación y jubilación. Además, garantizaba una carrera ascendente dentro de la empresa organizada en varios niveles. La superación de cada nivel dependía no sólo de la acumulación de méritos sino también de la antigüedad dentro de la empresa (Bouffartigue y Boutellier, 2002: 44; Thoemmes, 2000b: 250; Gauvin y Jaquot, 1999: 46-50).

Por otra parte, hay que destacar que en este modelo, la organización de todos los aspectos temporales se realizan a través de la negociación colectiva entre sindicatos y patronales y se encuentra amparada en el marco jurídico de la legislación laboral. (Prieto, 2002; Thoemmes, 2000a: 50)

Esta homogeneidad y regularidad de las formas de contratación, de los horarios y de la carrera profesional, propias del modelo clásico, propiciaban que el grado de confianza en las expectativas sobre las contrataciones, horarios y carreras fuera muy elevado y, en consecuencia, permitían establecer una relación de continuidad entre el pasado y el futuro, en la medida en que la experiencia se acumulaba significativamente y se orientaba hacia el cumplimiento de las expectativas profesionales de promoción ascendente.

1.2. Modelos flexibles de organización de los tiempos de trabajo

Hay varias formas de flexibilizar la organización de los tiempos de trabajo. Nosotros proponemos distinguir entre dos modelos: moderado y extremo. El modelo flexible moderado permite mantener un elevado grado de confianza en las expectativas sobre el comportamiento de algunos aspectos temporales (por ejemplo, contratación) mientras que no lo permite para otros (horarios o carrera, por ejemplo). Por su parte, el modelo flexible extremo se caracteriza por el reducido grado de confianza en las expectativas sobre el comportamiento de todos los aspectos temporales. Así pues cada modelo flexible combina de distinta manera la flexibilización de los aspectos temporales del trabajo. A continuación se dará cuenta de las formas de flexibilización de cada uno de los aspectos temporales.

En lo que se refiere al tiempo de la relación contractual, bajo el modelo flexible las formas de contratación se diversifican dando lugar a contrataciones temporales y a contratación a tiempo parcial, pudiendo generarse una dinámica de precarización del empleo (Bouffartigue y Boutellier, 2002: 45; Rubery et al, 2005: 95; Gauvin y Jaquot, 1999: 97-103). El horizonte de certidumbre queda en suspenso con estas formas de

contratación puesto que no aseguran una continuidad a largo plazo en el empleo. La presencia de estas formas de contratación también puede cuestionar la estabilidad de quienes aún tienen un contrato indefinido. Un ERE provocado por una recesión o por un desplazamiento de los puestos de trabajo a otras regiones podría exponerles a esas formas de contratación.

En lo que se refiere al tiempo de la prestación laboral, el modelo flexible auspicia el aumento de la jornada laboral según los ciclos de la demanda. Para ello es clave la *anualización* de la jornada laboral que consiste en mantener una media de 40 horas semanales dentro de un periodo de cómputo de 12 meses aunque permitiendo las variaciones del número de horas semanales según las necesidades de la empresa. Esto supone una distribución irregular de las horas de trabajo a lo largo del día (unos se puede trabajar 12 horas y otros 6 horas, por ejemplo), de la semana (una semana podría trabajarse 50 horas y la siguiente, 30 horas) y del año (podrían alternarse periodos de actividad intensa y de actividad muy reducida). Por otra parte, el modelo flexible favorece que la prestación de la jornada se realice fuera de las horas y de los días habituales (trabajar de noche, por turnos o en fin de semana). Esta distribución irregular de las horas de trabajo incrementa la coordinación de los tiempos productivos con los tiempos de los empleados pero dificulta la coordinación de los tiempos de trabajo con el resto de los tiempos sociales de los trabajadores. El incremento de la coordinación de los tiempos de la empresa se debe a la disponibilidad temporal total exigida a los trabajadores. Una disponibilidad total convertida en absoluta falta de disponibilidad temporal para otras actividades sociales como el cuidado. Por otra parte, la distribución irregular de las horas de trabajo difumina la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo, y entre el horario *estándar* y el *no estándar* (Bouffartigue y Boutellier, 2002: 45; Rubery et al, 2005: 93-4, 100; Gauvin y Jaquot, 1999: 97-100, 154).

En cuanto a la vida laboral, el modelo flexible propone una organización de la vida laboral en la que la sucesión entre etapas no es lineal ni ascendente. Lo que puede fomentar la movilidad ascendente ya no es la antigüedad sino la capacidad para renovarse, para reciclarse. Sin embargo, el reciclaje permanente no garantiza la movilidad ascendente dentro de la empresa sino que también puede ser una movilidad inter-empresarial, horizontal o, incluso, descendente. Todo ello implica que bajo el modelo flexible la vida laboral no tiene necesariamente tres etapas sino que puede tener más y la sucesión entre ellas no tiene que responder necesariamente a una trayectoria lineal y ascendente. El desarrollo de la carrera profesional bajo el modelo flexible exige igualmente una disponibilidad temporal aunque de otro tipo. En este caso, las etapas de los proyectos personales deben adaptarse a las etapas de desarrollo profesional pudiendo

provocar así desajustes y descoordinaciones entre ambos (Bouffartigue y Boutellier, 2002: 45; Gauvin y Jaquot, 1999: 154-5).

Estas formas de flexibilidad pueden combinarse de forma distinta en el modelo de flexibilidad moderado. Algunos grupos de trabajadores pueden poseer un contrato indefinido y una carrera pre-diseñada pero horarios variables, irregulares y extensos, lo que dificultaría enormemente su capacidad para conciliar sus horarios con los de otras actividades y con los de los demás (pareja, hijos, amigos,...). Otros trabajadores pueden tener una carrera asegurada gracias a la excelencia de su formación pero carecer de contratos estables y de horarios regulares. Las combinaciones son muy variadas. El modelo de flexibilidad extrema predomina entre aquellos trabajadores que carecen de contratos estables, de horarios regulares y de opciones de promoción.

La heterogeneidad y la irregularidad de las formas de contratación, de los horarios y la discontinuidad de la carrera profesional de los modelos flexibles pueden provocar dificultades en el establecimiento de una cierta continuidad entre el pasado, el presente y el futuro. Las experiencias pasadas se convierten en algo inservible y el reciclaje es un imperativo para mantener un empleo inestable y poder aspirar a la promoción ascendente. Sin embargo, al no existir garantías de que deba suceder así, puede suceder que las expectativas de los trabajadores con respecto al futuro son muy variables y frecuentemente inciertas.

Para concluir, podemos señalar, siguiendo a Glennie y Thrift (1996: 286-7), que el modelo clásico se caracteriza por un elevado grado de estandarización, regularización y de coordinación¹⁰⁰, mientras que los modelos flexibles se caracterizan por un menor grado de estandarización y de regularización, y por un elevado grado de coordinación interna, aunque no externa (con el resto de los tiempos sociales).

Este proceso de reestructuración del trabajo y diversificación de los tiempos de trabajo no ha dado lugar a un incremento generalizado de la autonomía de los trabajadores. A mediados de los noventa, Elchardus (1994) distinguió entre la flexibilidad de los trabajadores y la flexibilidad para los trabajadores. La diferencia entre ambos tipos de flexibilidad se basaba en el grado de autonomía que los diferentes modelos de flexibilidad fomentaban entre los trabajadores (Ibañez, 2007). En España, como enseguida se comprobará, el recurso permanente a la contratación temporal, a los

¹⁰⁰ Glennie y Thrift entienden la *estandarización* como el grado en que los aspectos temporales se organizan para que sean iguales entre sí u homogéneos; la *regularización* como el grado en que los aspectos temporales se organizan para formar una secuencia reconocible, repetitiva y estable; y por último, entienden la *coordinación* como el grado en que los aspectos temporales se encuentran conectados entre sí (1996: 284)

contratos a tiempo parcial de baja calidad y desvinculados de la posibilidad de promocionar, la creciente irregularidad de los horarios y la discontinuidad de las carreras ha dado lugar a una mayor inestabilidad laboral a largo plazo y, en consecuencia, a una pérdida de autonomía de los trabajadores con respecto a sus trayectorias profesionales. Al mismo tiempo, como igualmente se va a comprobar inmediatamente, los modelos de flexibilización productiva han fomentado la autonomía del trabajador con respecto al desempeño de su actividad laboral y se ha producido un “enriquecimiento” de sus tareas, aunque a costa de un aumento considerable de las horas de trabajo y de una mayor intensificación del ritmo de trabajo. La consecuencia es que se ha dado lugar a una situación paradójica en la que los trabajadores tienen una mayor autonomía en el puesto de trabajo aunque su puesto de trabajo es cada vez más inestable (Lago, 2003).

Este capítulo se propone estudiar las transformaciones de los aspectos temporales del trabajo en el contexto español desde mediados de los setenta hasta 2007. Este periodo temporal se encuentra deliberadamente poco definido por uno de sus extremos debido a que pretendemos rescatar algunos indicadores que nos permitan describir el mercado de trabajo antes de que se produjera la crisis de los setenta. Un problema al que nos enfrentamos es la ausencia de estadísticas fiables antes del 1976¹⁰¹. Por otra parte, la serie temporal finaliza en 2007 puesto que pretendemos neutralizar los potenciales efectos que el rápido incremento del desempleo provocado por la crisis del 2008¹⁰² pueda haber tenido sobre la estructuración temporal del mercado de trabajo (por ejemplo, la reducción drástica de la temporalidad del 31,8% en el II trimestre del 2007, el mismo periodo que registró la tasa de desempleo más baja de los últimos 30 años, al 25,2% en el II trimestre del 2009, así como el más que probable incremento de las horas semanales de trabajo, las cuales pueden considerarse como dos medidas complementarias de ajuste del mercado laboral a la crisis). No obstante, en algunos casos utilizaremos datos de 2008 siempre y cuando no suponga importantes modificaciones con respecto a 2007. Así, pues, la primera sección se ocupa de dar cuenta algunos indicadores de los principales cambios que se han producido en la organización temporal de los procesos productivos mientras que la segunda sección se ocupará de mostrar los indicadores de los cambios en la organización temporal del mercado de trabajo. Por su parte, la tercera sección se encargará de mostrar

¹⁰¹ Es la fecha a partir de la cual hay datos disponibles en el INE para el mercado de trabajo. En todo caso, se trata de una fecha en la que, a juzgar por los datos de desempleo, la crisis aún no había mostrado su peor cara.

¹⁰² En el II trimestre del 2007 se registró la tasa de desempleo más baja desde principios de los setenta, un 7,95%. Tan sólo dos años después, en el II trimestre de 2009 ya alcanzaba un 17,92%, lo que ha supuesto un ritmo de destrucción de empleo tanto o más intenso que el que se produjo entre 1976 y 1984, que pasó de un 4,41% en el III trimestre de 1976 a un 21,08% en el IV trimestre de 1984.

la distribución de los aspectos temporales del mercado de trabajo según género, edad, sector y ocupación.

Por último, el hecho de dar cuenta de las transformaciones de los tiempos del trabajo en el contexto español enlaza con nuestra idea de que los cambios en los tiempos sociales han provocado importantes cambios en la experiencia temporal de los trabajadores, algo que será decisivo para la configuración de las identidades, puesto que, tal y como sostenemos en el capítulo 5 y 6, las identidades están ligadas a la experiencia del tiempo y la forma de vertebrar o estructurar esa experiencia requiere un proceso de distanciamiento que se realiza a través de la configuración de narraciones.

2. LOS TIEMPOS DE LA PRODUCCIÓN

Los diferentes modelos productivos que se han presentado en el capítulo 3 (producción ligera, reflexiva y especialización flexible) coincidían en señalar algunas de las principales transformaciones desde los años setenta. De una producción estandarizada a una producción diferenciada, de grandes y rígidas estructuras organizativas a unidades autónomas de menor tamaño, con gran capacidad de movilidad geográfica y coordinadas entre sí, de tecnologías rudimentarias de un solo uso a tecnologías flexibles aplicadas a todas y cada una de las fases productivas, de jerarquías aceradas y visibles a modelos organizativos en los que se diluyen las diferencias jerárquicas, de una nítida separación entre quienes diseñan y planifican la producción a una colaboración íntima gracias al trabajo en equipo, de trabajadores sin capacidad de iniciativa realizando tareas monótonas en la más absoluta de las soledades a trabajadores activos con una elevada autonomía para tomar decisiones sobre el orden de las tareas, sobre la forma de realizarlas y el ritmo, y realizando tareas enriquecedoras y que demandan un gran compromiso personal, etc....

Estos enfoques productivos han subrayado las consecuencias favorables de la flexibilización productiva sobre los trabajadores: mayor autonomía, enriquecimiento de tareas,..., sin embargo la flexibilización productiva también acarrea una elevada intensificación del trabajo y, consecuentemente, un incremento agudo del trabajo. Esta sección trata de ofrecer una perspectiva más amplia mostrando algunos indicadores de los principales cambios que se han producido en la organización temporal de los procesos productivos comparando la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo de 1995 con la de 2005¹⁰³.

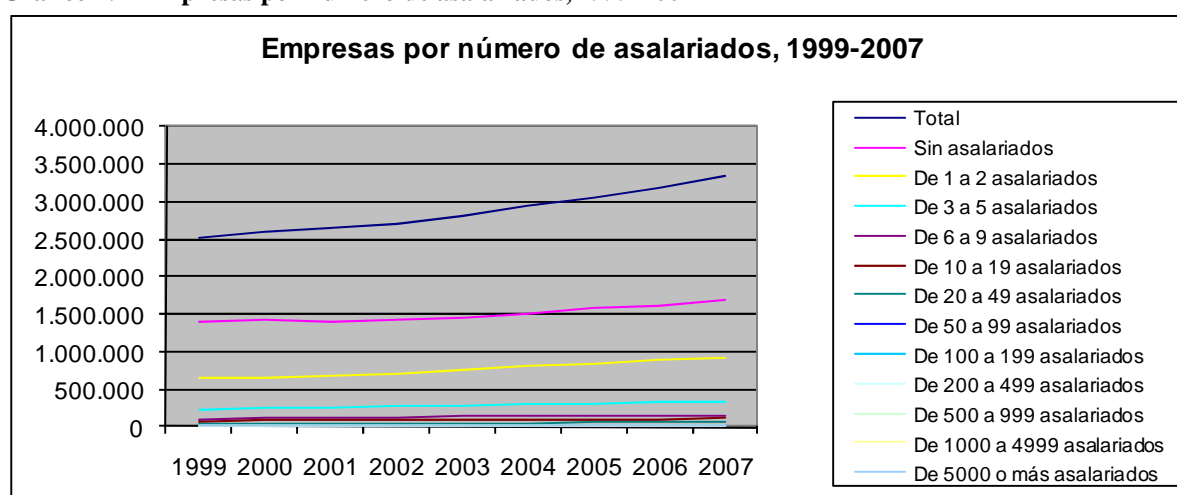
¹⁰³ Elaborada por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo

En primer lugar, según los nuevos modelos productivos, la desaparición de las grandes empresas debería haberse traducido en un aumento significativo del número de pequeñas empresas. Resulta, sin embargo, muy difícil realizar una afirmación semejante, al menos en el contexto español. En España el tejido empresarial se ha caracterizado tradicionalmente por la elevada proporción de pequeñas empresas (gráfico 4.2). Los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE indican que en 2007 había 3.422.239 empresas en España, de las cuales 1.754.374 no tienen empleados y 958.711 tienen entre uno y dos empleados, lo cual significa que entre ambas representan un 79,27% sobre el total, una cifra muy similar al 80,91% que alcanzaba en 1999¹⁰⁴.

Por su parte, las empresas con más de 100 empleados pasaron de ser 8.656 (0,34% sobre el total) en 1999 a 13.853 (0,42% sobre el total) en 2007 (anexo 4.1). La proporción de empresas con más de veinte empleados que han cesado su actividad tampoco ha variado significativamente entre 1999 y 2007 y se ha mantenido en un 0,52% sobre el total mientras que las empresas con cinco o menos empleados han oscilado entre un 96,9% en 1999 y un 96,2% en 2007, dando cuenta así de su extrema vulnerabilidad y del incremento de la competencia empresarial.

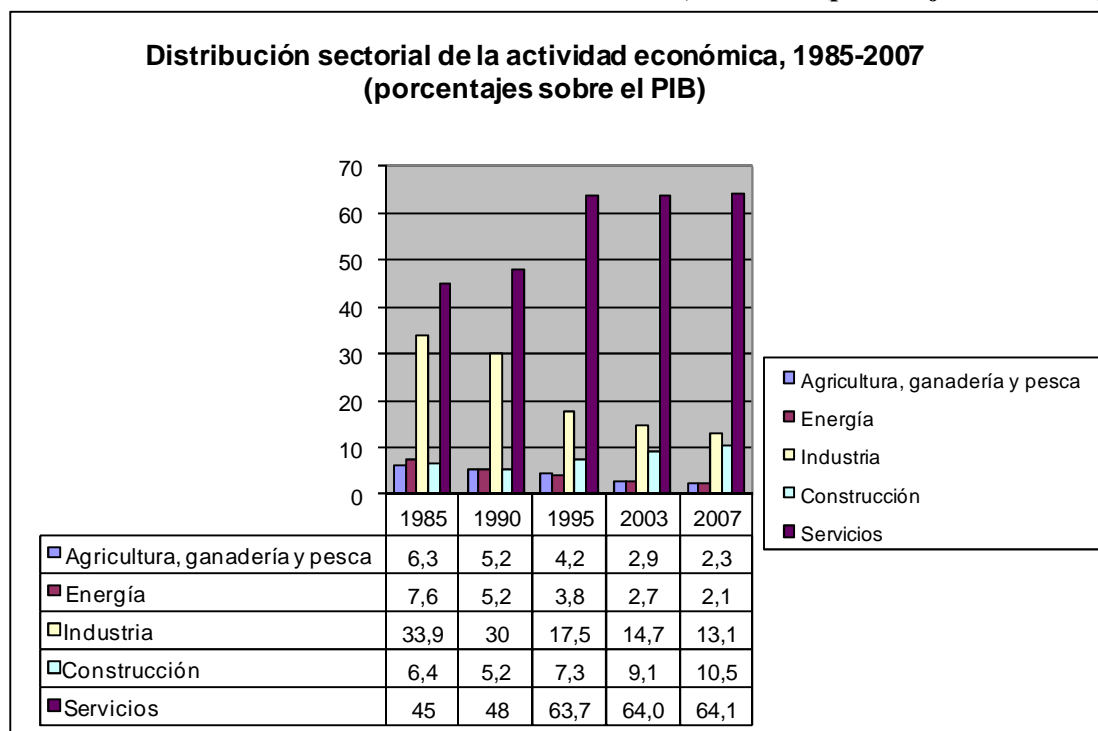
En consecuencia, la estructura empresarial según el número de asalariados no parece haber variado sustantivamente. Por otra parte, sí que es cierto que en la economía española se ha producido una tendencia clara hacia la terciarización que se refleja en la distribución sectorial de la actividad económica (gráfico 4.3).

Grafico 4. 2 Empresas por número de asalariados, 1999-2007



Fuente: DIRCE, INE 2008

¹⁰⁴ El directorio de empresas comenzó a elaborarse en 1999.

Grafico 4. 3 Distribución sectorial de la actividad económica, 1985-2007 (porcentaje sobre el PIB)

Fuente: Contabilidad Nacional, INE 20

El sector servicios ha sufrido un incremento espectacular pasando del 45% en 1985 al 64,1% en 2007. La otra cara de la terciarización es la desindustrialización. En España, el sector industrial pasó de un 33,9% en 1985 a un 13,1% en 2007, resultado, en parte, del proceso de reconversión industrial iniciado en 1983. El sector servicios es, sin embargo, muy heterogéneo. En el cuadro 4.1 se ha realizado una selección de las principales actividades del sector servicios según el número de empresas que se dedican a ellas. Se puede observar que entre 1999 y 2007, los servicios de hostelería y de transporte han destacado por encima del resto. En segundo lugar, las actividades de asesoría jurídica, contable y administrativa, auditoría,... han ocupado un lugar significativo en ese periodo. Por otra parte, en ese mismo periodo llama poderosamente la atención, por un lado, el elevado incremento del número de empresas dedicadas a las actividades inmobiliarias y a los servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y, por otro lado, el escaso crecimiento de las empresas dedicadas a las telecomunicaciones y a la investigación y desarrollo. Así pues, los sectores en los que se ha basado el crecimiento económico en España son sectores que requieren una reducida inversión tecnológica para mejorar su rendimiento ya que se basan en el uso intensivo de mano de obra. Algo que pone en cuestión la supuesta tendencia hacia la tecnologización de los procesos productivos. Los sectores con alta implementación tecnológica son, por tanto, minoritarios en España, de lo que se deduce

que la inversión empresarial y estatal en I+D¹⁰⁵ no haya sido muy significativa en las últimas décadas. Por otra parte, el predominio de las actividades de servicios antes mencionadas también pone en cuestión la supuesta tendencia hacia la orientación de la producción a mercados diferenciados y específicos.

Cuadro 4. 1 Número de empresas por actividad principal, 1999-2007 (grupos CNAE93)

	1999	2003	2007
Total grupos CNAE93	2518801	2813159	3336657
55 Hostelería	255320	271574	287055
60 Transporte terrestre; transporte por tuberías	202642	202106	209905
642 Telecomunicaciones	1133	1834	3243
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	1435	1521	1786
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	37758	45737	58178
70 Actividades inmobiliarias	71405	107391	217900
72 Actividades informáticas	16864	24877	34398
73 Investigación y desarrollo	12296	13550	17556
741 Actividades jurídicas, contabilidad, teneduría libros, auditoría, asesoría fiscal	131684	147365	177038
742 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades	73558	87254	115116
80 Educación	42489	50442	64324
851 Actividades sanitarias	83302	92009	110194

Fuente: DIRCE, INE, 2009

Con respecto a la organización del trabajo y a la autonomía de los trabajadores, la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS, siglas en inglés¹⁰⁶) realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EFILWC, siglas en inglés¹⁰⁷) en 1990, 1995, 2000 y 2005 ha construido varios indicadores que dan cuenta de la flexibilidad real en la organización del trabajo.

¹⁰⁵ Indicador sobre inversión estatal en I+D y en NNTT del Observatorio para el seguimiento del Plan Nacional de Reformas, septiembre 2008.

¹⁰⁶ European Working Conditions Survey (EWCS)

¹⁰⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC)

Cuadro 4. 2 Indicadores sobre la organización y la autonomía en el trabajo en España, 1995-2005 (%)

INDICADOR	1995	2005
1. Autonomía para ordenar las tareas	60	60
2. Autonomía para aumentar o disminuir el ritmo de la actividad	66	62
3. Capacidad para decidir cuándo hacer una pausa	60	50
4. Capacidad para tomarse días libres o vacaciones	47	44
5. Trabajar a una elevada velocidad al menos la mitad de la jornada	36	52
6. Cumplir con plazos ajustados	33	48
7. Dejar trabajo sin terminar al finalizar la jornada	13	27
8. El ritmo de trabajo depende de una máquina	24	19
9. El ritmo de trabajo depende de las demandas de los clientes	66	69
10. El ritmo de trabajo depende de los compañeros	31	37
11. Trabajo en equipo y a su capacidad para decidir qué tareas realizar dentro del equipo	47	40
12. Rotación por diferentes tareas	41	30
13. Tareas monótonas y repetitivas	61	63
14. Realización tareas complejas	38	40
15. Aprender cosas nuevas	62	60

Fuente: EWCS (1995, 2005)

En el cuadro 4.2 se muestran las variaciones de algunos indicadores para el periodo de 1995 a 2005 en España¹⁰⁸. Entre 1995 y 2005, la proporción de trabajadores que declaraban tener autonomía para establecer el orden de sus tareas se ha mantenido en el 60% mientras que la de los trabajadores que disponían de autonomía para modificar la velocidad y la frecuencia de sus tareas se ha reducido ligeramente. Por otra parte, la proporción de quienes pueden tomarse un descanso o decidir cuándo tomarse unas vacaciones se ha reducido significativamente. La intensificación del trabajo se refleja en el aumento agudo de la proporción de trabajadores que manifestaba tener que trabajar a una muy elevada velocidad al menos la mitad de su jornada (del 36 al 52%) o que manifestaba que al menos la mitad de la jornada era empleada para cumplir con plazos muy ajustados (del 33 al 48%). A pesar de la intensificación del trabajo, la proporción de quienes declaran dejar sin terminar su trabajo al finalizar el día también ha aumentado pasando del 13 al 27 %. Se trata de datos que muestran un cierto margen de autonomía de los trabajadores y que obligan a preguntarse por los factores que determinan el ritmo de

¹⁰⁸ Los datos sobre los indicadores a los que se hacen referencia a 2005 se pueden consultar en: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/4ewcs_06_02.htm En la misma página se puede encontrar el informe de la encuesta de 1995.

trabajo. Según esta encuesta, el ritmo del trabajo del 24% de los trabajadores dependía de la velocidad de una máquina, el del 66% de las demandas directas del cliente y el del 31% por el trabajo realizado por los compañeros pasando en 2005 a 19%, 69% y 37%, respectivamente, por lo que los factores que inciden sobre el ritmo de trabajo no han variado sustantivamente. Por otra parte, en 1995 el 47% de los trabajadores afirmaba que una buena parte de sus tareas se realizan en equipo mientras que en 2005 tan sólo lo hacían el 40%.

En cuanto al tipo de tareas, las variaciones no han sido muy significativas salvo en el caso de la rotación de tareas. En 1995, el 41% de los trabajadores afirmaban ir rotando por diferentes tipos de tareas y en 2005 tan sólo lo hacían el 30%. Por otro lado, quienes afirmaban que su trabajo implica realizar tareas muy monótonas o repetitivas se han mantenido estables. Ambos datos redundan en la escasa tecnologización de los sectores productivos, tal y como se ha mostrado más arriba.

Se trata de una monotonía que, como tal, parece romperse con escasa frecuencia. En consecuencia, tan sólo el 38% y el 40% (en 1995 y en 2005 respectivamente) afirmaba que su trabajo se componía de tareas complejas. A pesar de la aparente monotonía y simplicidad de las tareas, el 60% afirmaba en 1995 que en su trabajo siempre aprende algo nuevo (62% en 2005).

En conclusión, los cambios en la organización de los procesos productivos han seguido una cierta tendencia hacia la flexibilización. Una flexibilización que parece haber fomentado moderadamente la autonomía de los trabajadores con respecto al desempeño de sus tareas. No obstante, este incremento de autonomía en el trabajo parece haberse producido a costa de una intensificación del ritmo de trabajo y del estrés (a juzgar por el 52% que declaraba trabajar muy rápido al menos la mitad de la jornada, el 48% que trabajaba con plazos muy ajustados y el 27% que siempre dejaba trabajo pendiente), lo que podría traducirse en un incremento de las horas de trabajo, y consecuentemente, en un deterioro de la autonomía en la planificación y organización del resto de actividades sociales. Lo más relevante para nuestro objetivo es que la autonomía en el trabajo, la intensificación del ritmo del trabajo, el estrés, el incremento de las horas de trabajo,... pueden dar lugar a experiencias temporales decisivas de cara a la configuración de la identidad de los trabajadores.

3. LOS TIEMPOS DEL MERCADO DE TRABAJO: LA DIVERSIFICACIÓN DE LA NORMA DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

Las tres estrategias de reorganización del tiempo de trabajo mencionadas en la sección anterior apuntan claramente hacia la redefinición de los principales aspectos temporales del mercado de trabajo que sugieren Bouffartigue y Boutellier (2002) y que hacen explícitos Prieto y Ramos (1999) y Prieto, Ramos y Callejo (2008): el tiempo de la contratación, el tiempo de la prestación laboral y el tiempo de la vida laboral. Tres aspectos que coinciden con aquellos que señalábamos en el capítulo 2: gestión de los ciclos de entrada, salida y transiciones del mercado trabajo (*contratos*), uso del tiempo de trabajo en el interior de los procesos productivos (*horarios*) y organización de la vida laboral (*carrera*). A estos tres añadíamos un cuarto que enfatizaba más los aspectos temporales de la serie A (pasado, presente y futuro) y que hacía referencia al modo en que los trabajadores ponían en relación sus expectativas y sus experiencias laborales desde la perspectiva del presente vivido (*horizontes laborales*).

A continuación se ofrecerá una descripción de la evolución de los principales aspectos temporales del mercado de trabajo en España (contratos, horarios, carreras y horizontes) con el fin de mostrar el modo en se han reorganizado y ofrecen un específico contexto temporal para las nuevas identificaciones de los trabajadores con el trabajo.

3.1. Diversificación de los tiempos de trabajo

3.1.1. *Diversificación del tiempo de la relación contractual laboral: empleos atípicos*

En lo que se refiere al tiempo de la relación contractual, uno de los efectos más destacables de las exigencias de flexibilización temporal ha sido el fuerte incremento de las formas atípicas de empleo (contratación temporal, contratación a tiempo parcial y contrataciones temporales a tiempo parcial) y su concentración en las mujeres.

En el caso de España ha predominado la estrategia de flexibilización externa del tiempo de trabajo. Se encuentra tan extendido el recurso a la contratación temporal que el rasgo predominante que distingue a España del resto de los países miembros de la Unión Europea es su elevada temporalidad, la cual alcanzó un 34% en 2006 y un 31,7% en

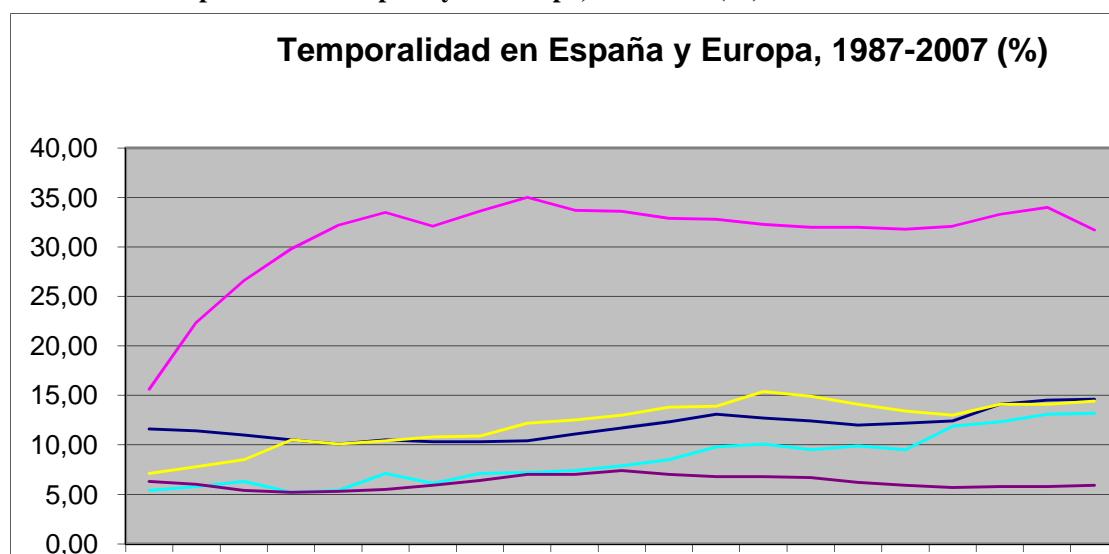
2007¹⁰⁹, tasa que apenas ha registrado variación desde principios de los noventa (ver gráfico 4.4 y anexo 4.4). Existe, sin embargo, otro indicador que refleja con mayor claridad la preferencia empresarial por la contratación temporal. Se trata del grado de rotación laboral, el cual registra la proporción de contrataciones temporales con respecto al total de contratos realizados en un periodo de tiempo. En el año 2005 el 91% de las contrataciones han sido temporales, una proporción que apenas ha variado desde principios de los noventa. De hecho el ciclo largo de creación de empleo en España desde mediados de los noventa hasta 2007 se ha basado, como se refleja en el gráfico 4.5, en la creación de empleo temporal (ver también anexo 4.5).

Si a la contratación temporal unimos la contratación a tiempo parcial observamos cómo en España se registran los niveles más elevados de empleo atípico de toda Europa. En 2006 llegó a alcanzar un 40% para situarse en un 38% en el 2007¹¹⁰. Resulta llamativo que, al contrario que en España, en UE-15 la contratación parcial supera a la temporal (ver gráfico 4.4 y 4.6, y anexo 4.6 y 4.8). El tipo de contratación parcial varía sin embargo según los países no sólo por la equiparación de derechos y protección social y de salarios con respecto al régimen general sino también por el número de horas (Rubery, 1998; Ibañez, 2007). En Inglaterra, por ejemplo, predomina el trabajo a tiempo parcial reducido (de menos de 15 horas a la semana) y además se concentra en las mujeres (Fagan, 2001a; McDowell et al., 2006). En los países escandinavos predomina, sin embargo, el trabajo a tiempo parcial largo (entre 30 y 35 horas a la semana) aunque igualmente se concentra en las mujeres (Crompton y Lyonette, 2006). En el caso de España el empleo atípico también se concentra en las mujeres alcanzando un 48,6% en 2006 y un 45,7% en 2007¹¹¹ (Golsh, 2003; Carrasco y Recio, 2001).

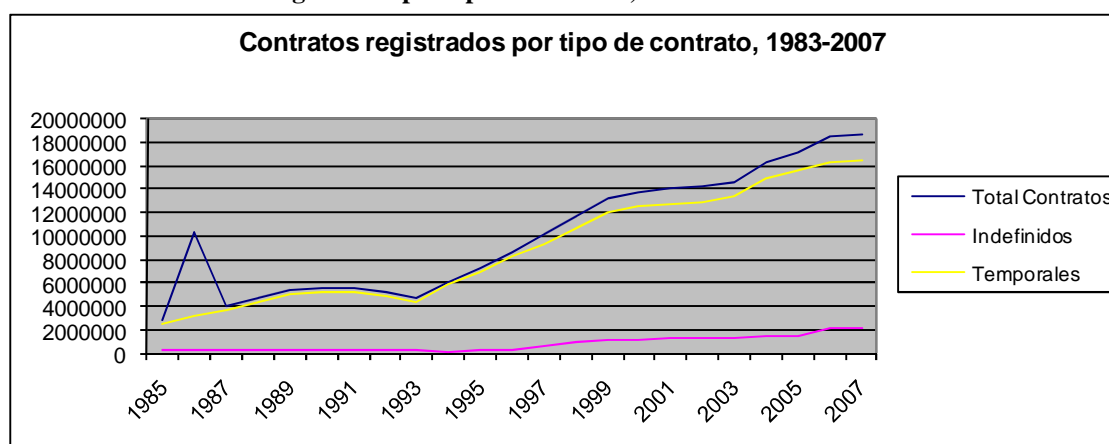
¹⁰⁹ Observatorio de Seguimiento del Plan Nacional de Reformas, Septiembre de 2008

¹¹⁰ *idem*

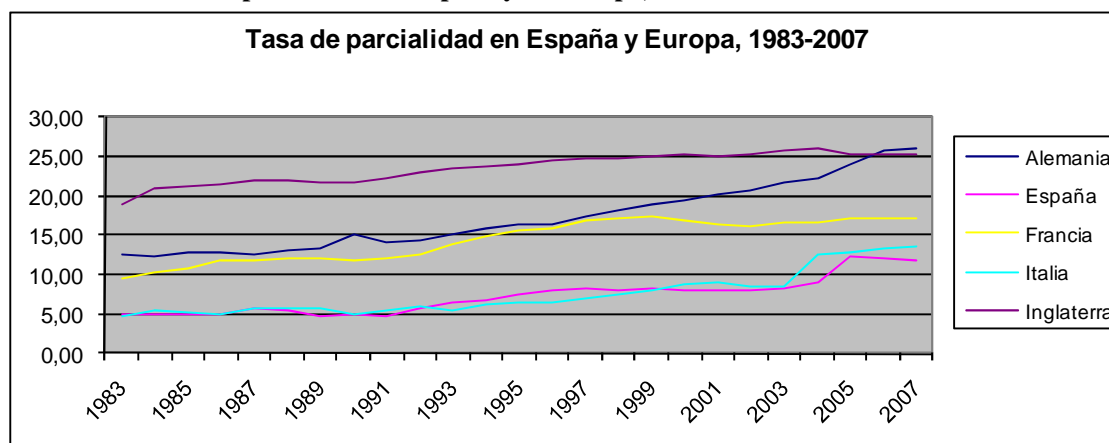
¹¹¹ *idem*

Grafico 4. 4. Temporalidad en España y en Europa, 1987-2007 (%)

Fuente: EUROSTAT

Grafico 4. 5. Contratos registrados por tipo de contrato, 1983-2007

Fuente: Movimiento laboral registrado, Ministerio de Trabajo e Inmigración

Grafico 4. 6. Tasa de parcialidad en España y en Europa, 1983-2007

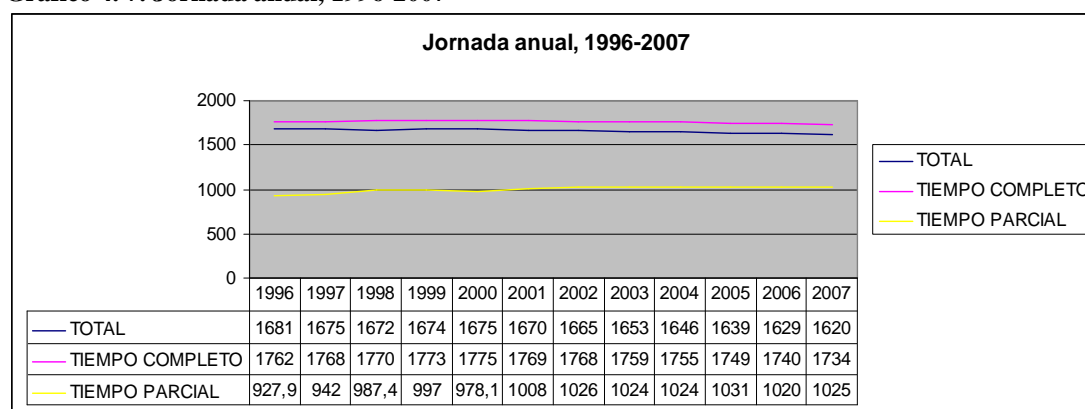
Fuente: EUROSTAT

3.1.2. Diversificación de las jornadas laborales: Horarios extensos y flexibles

Otro de los efectos de las exigencias de flexibilización se encuentra en el tiempo de la jornada laboral. Los estudios sociales sobre el tiempo han centrado predominantemente su atención, por un lado, sobre la diversificación de las duraciones de la jornada y de la diversificación de los horarios y calendarios y, por otro lado, sobre el desacoplamiento entre los tiempos sociales que esto puede acarrear. Los rasgos más señalados han sido la estabilización de la duración de las jornadas anuales y la polarización de las jornadas.

Las duraciones de la jornada anual han entrado en un proceso de estabilización desde los años setenta frenando así la tendencia hacia la reducción que se había iniciado en el segundo tercio del siglo XIX en toda Europa (Presser, 2006: 35; Muñoz de Bustillo, 2003: 29). En el caso de España el número de horas efectivas trabajadas ha registrado una ligera reducción entre 1996 y 2007 pasando de 1680 a 1620 horas (gráfico 4.7).

Gráfico 4. 7. Jornada anual, 1996-2007



Fuente: INE y Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo

En cuanto a la duración de la jornada semanal, en España la jornada media ha disminuido levemente pasando de 39,5 horas en 1987 a 39,2 horas en 2007¹¹². Sin embargo, cuando se distingue entre la jornada semanal media de los trabajadores a tiempo completo (de 39,7 horas en 1996 a 41,7 horas en 2007) y la de los trabajadores a tiempo parcial (de 17,2 horas en 1996 a 18,8 horas en 2007)¹¹³ se puede apreciar una ligera tendencia hacia la polarización de la jornada, la cual se acentúa si se tiene en cuenta el

¹¹² EPA, INE 2008

¹¹³ EUROSTAT, Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (hours)

número de horas extras¹¹⁴. Es decir, cada vez hay más gente que trabaja más y menos de la media tal y como han observado Stier y Lewis Epstein (2003: 303) para el conjunto de los países de la OCDE y Presser (2006: 35) para el caso concreto de EE.UU. Algo que igualmente se puede constatar para el caso de España en donde quienes trabajan más de 50 horas ha pasado del 10,49% en 1996 al 12,1 % en 2007 mientras quienes trabajan entre 30 y 39 horas ha disminuido pasando de un 22,7% en 1996 a un 17,82% en 2007¹¹⁵ (anexo 4.7.).

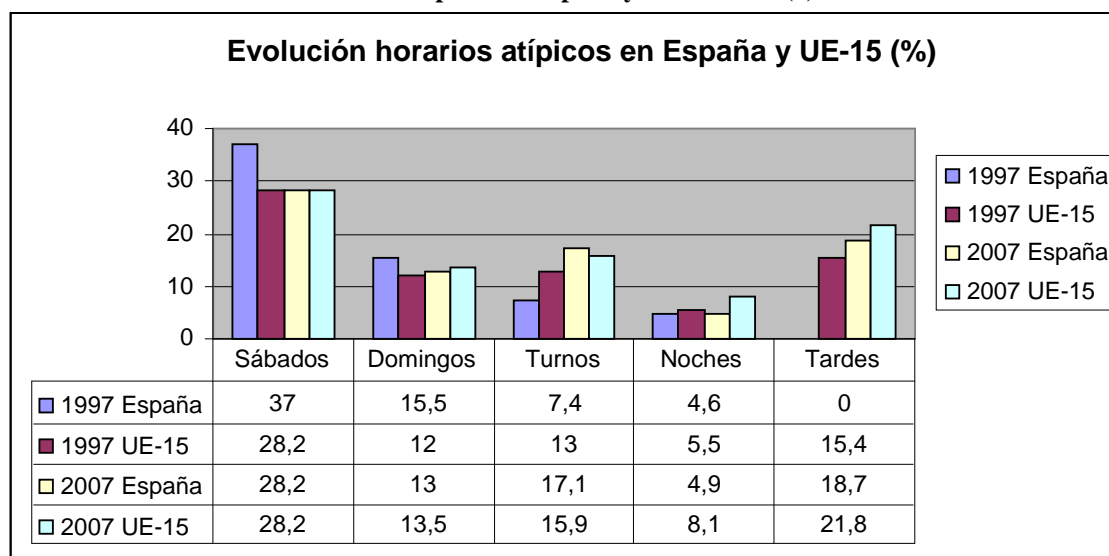
La profundización de esta tendencia rompería con la jornada semanal de 40 horas que se había consolidado durante la vigencia de la norma tradicional de los tiempos de trabajo. Sin embargo, más importante que la duración es su distribución. La jornada de lunes a viernes y dentro de la franja horaria de ocho a seis lleva algún tiempo perdiendo terreno con respecto a horarios atípicos y variables. El incremento de los horarios atípicos y variables ejerce una influencia decisiva en la organización temporal de la vida diaria. Como muestran los estudios sobre el tiempo se trata de una tendencia generalizada por toda Europa y EE.UU aunque con diferencias en cada país (Fagan, 2001a: 1202, 2001b: 245; Baker et al, 2003: 28; Presser, 2006: 37). En el caso de España, los horarios atípicos (turnos, fines de semana, noches y tardes-noches) alcanzan niveles modestos si se compara con otros países de la UE (cuadro 4.3). En efecto más del 30% de los empleados trabajan más de 5 tardes al mes y casi el 10% trabaja más de 5 noches al mes, mientras que en torno al 30% trabajan 4 ó 5 sábados al mes y cerca del 8% trabaja 4 ó 5 domingos al mes¹¹⁶. En cuanto al trabajo por turnos, cualquiera que sean sus modalidades, alcanza a más del 15% del total de los empleados. A pesar del incremento de los horarios atípicos (gráfico 4.8), habría que subrayar la persistencia de los horarios tradicionales según muestra la Encuesta de empleo del tiempo de 2003 del INE¹¹⁷. En el gráfico 4.9 se muestra con claridad cómo los mayores porcentajes de personas que se encuentran trabajando en una hora del día determinada se encuentran entre la franja de 8 a 18 horas de lunes a viernes.

¹¹⁴ www.ine.es es la serie de Condiciones de trabajo y relaciones laborales dentro de la sección sociedad. En 1996 se registraron 65.341 horas extras y en 2005 58.235. El número medio de horas extras por trabajador a tiempo completo al año fue en 1996 de 9,2 y en 2005 de 5,6.

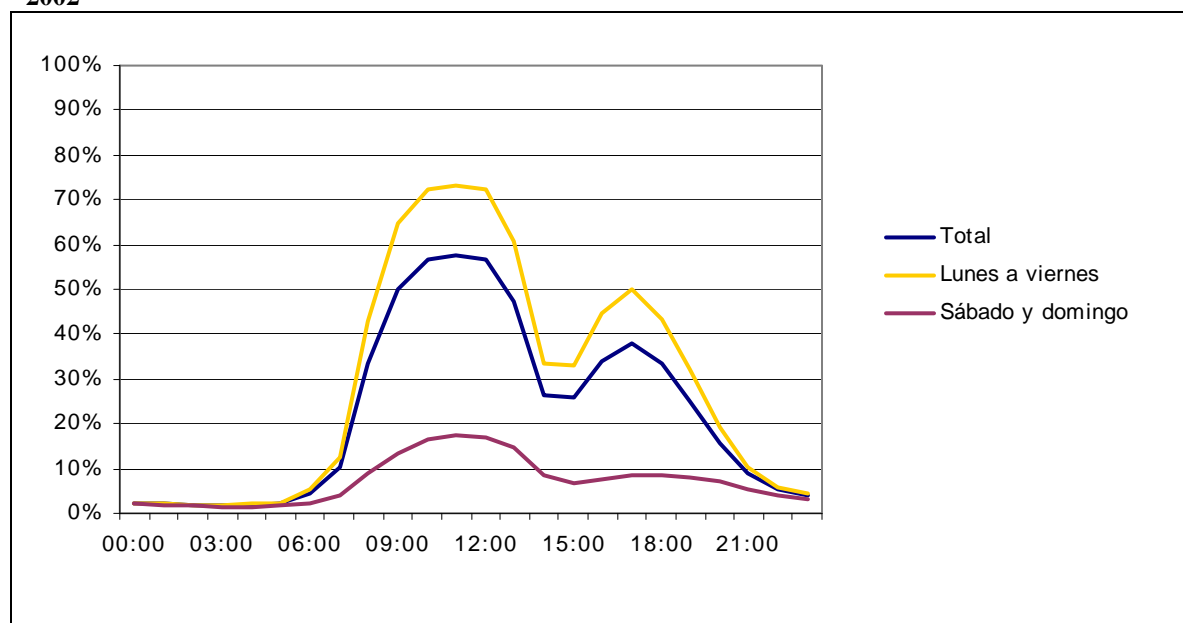
¹¹⁵ EPA, INE 2008

¹¹⁶ **IV Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo de 2005** de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (EFILWC, 2007: 20)

¹¹⁷ No es posible mostrar datos de años anteriores puesto que la primera edición de esta encuesta se ha realizado en 2002.

Grafico 4. 8. Evolución de horarios atípicos en España y en la UE-15 (5)

Fuente: EUROSTAT

Grafico 4. 9 Porcentaje de personas que se encuentran trabajando a una hora determinada del día, 2002

Fuente: INE

Cuadro 4. 3 Evolución del trabajo en horarios atípicos en España y en algunos países de la UE, 2000-2005¹¹⁸.

	Domingos		Noches		Turnos	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
España	13,7	13,7	3,7	5,0	17,4	15,1
Francia	9,2	14,0	4,6	7,1	9,7	8,4
Suecia	18,0	10,8	7,6	5,6	21,8	24,5
Inglaterra	13,3	12,0	12,5	11,5	19,0	19,0

Fuentes: OCDE, Employment in Europe, 2006

En cuanto a la regularidad de los horarios la *IV Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo* ofrece un dato muy significativo para España. Cerca del 40% de los trabajadores no poseen un horario regular en España, es decir, no trabajan el mismo número de horas cada día, no tienen un inicio y un final de la jornada fijo y no trabajan el mismo número de días a la semana (EFILWC, 2007: 21). Aunque es cierto que la regularidad de los horarios es imprescindible para alcanzar una mejor coordinación de los tiempos sociales, quizá sea la autonomía temporal lo más valorado de cara al acoplamiento de las cambiantes demandas temporales de la vida cotidiana. En España en el 2005 sólo el 46% de los trabajadores por cuenta ajena puede modificar el inicio o el fin de su jornada de trabajo, mientras que en el caso de los trabajadores por cuenta propia es el 81%¹¹⁹.

3.1.3. Diversificación de la biografía laboral: carreras cortas y discontinuas

La crisis de empleo de los años ochenta y las posteriores exigencias de flexibilización también han dado lugar a importantes cambios en las carreras profesionales. Lo más destacable hace referencia a la presencia de dos etapas con respecto a la duración media de la vida laboral y a la redefinición de los ciclos profesionales. Esto supone una importante ruptura con respecto al anterior modelo de biografía laboral que consistía en una trayectoria lineal y ascendente que se iniciaba a los 20 años aproximadamente, tras completar la etapa educativa, y culminaba a los 65 años con la jubilación, una jubilación que se adelantaba cada vez más con el fin de mejorar las condiciones de vida en las edades más avanzadas.

¹¹⁸ Los datos de los domingos y de las noches son una proporción en relación al empleo total y los del trabajo a turnos proporción en relación al número total de empleados

¹¹⁹ www.ine.es en el módulo sobre conciliación entre vida laboral y familiar realizado tan sólo en el año 2005 y EFILWC, (2007:23).

La primera etapa es la de acortamiento de la vida laboral que se inició a principios del siglo XX y llega a hasta los noventa. No obstante, desde los ochenta se aprecia un importante cambio cualitativo en la tendencia al acortamiento. El acortamiento de la vida laboral constituyó uno de los logros del movimiento obrero que perseguía mejorar la calidad de vida de los trabajadores por medio de la reducción del tiempo de trabajo en el tiempo de vida. Sin embargo, el acortamiento de la vida laboral iniciado a mediados de los años ochenta es cualitativamente diferente al registrado durante todo el siglo XX. En este caso se trataba de una respuesta a la crisis de empleo. El acortamiento de la vida laboral se debía, por un lado, al retraso de los jóvenes en la incorporación al mercado de trabajo y, por otro lado, a la oleada de jubilaciones anticipadas iniciada en los ochenta. El retraso de los jóvenes en la incorporación al mercado de trabajo también se explicaba por la extensión universal de la educación universitaria pública. La educación universitaria contribuyó así a reducir las tasas de desempleo juvenil, las cuales ya eran de por sí muy elevadas¹²⁰. Por tanto, los jóvenes prolongaban sus estudios y el mercado de trabajo no les echaba en falta. Por su parte, una forma de reajuste del mercado de trabajo consistió en el fomento de las jubilaciones anticipadas. En España, el plan nacional de reconversiones industriales iniciado en 1983 recurrió insistentemente a la figura de la prejubilación.

En los gráficos 4.10 y 4.11¹²¹ se refleja con claridad que hay dos etapas: una de acortamiento de la vida laboral hasta mediados de los noventa y, desde entonces, otra etapa de aumento de la vida laboral. El caso más claro es el de Francia, en donde la tasa de empleo juvenil de 42,7% en 1983 a un 25,1 en 1998 año a partir del cual empezará a aumentar para situarse en un 31,5% en 2007. En España, la tasa de empleo juvenil pasará de un 29,3% en 1988 a un 26,5% en 1998 para aumentar después hasta un 39,1% en 2007. Por su parte, la tasa de empleo de los mayores de 55 a 64 años, en el caso de Francia registra una reducción entre 1983 y 1998 (de 36,6% al 28,3%) para alcanzar en 2007 un 38,3%. En el caso de España, se pasa de un 36,5% en 1988 a un 35,3% en 1998 para después aumentar de una forma importante hasta el 44,6% en 2007.

Esta ligera tendencia hacia la prolongación de la vida laboral supone, por tanto, un hito decisivo en la historia del trabajo puesto que rompe la tendencia de paulatino acortamiento que se había iniciado a principios de siglo XX.

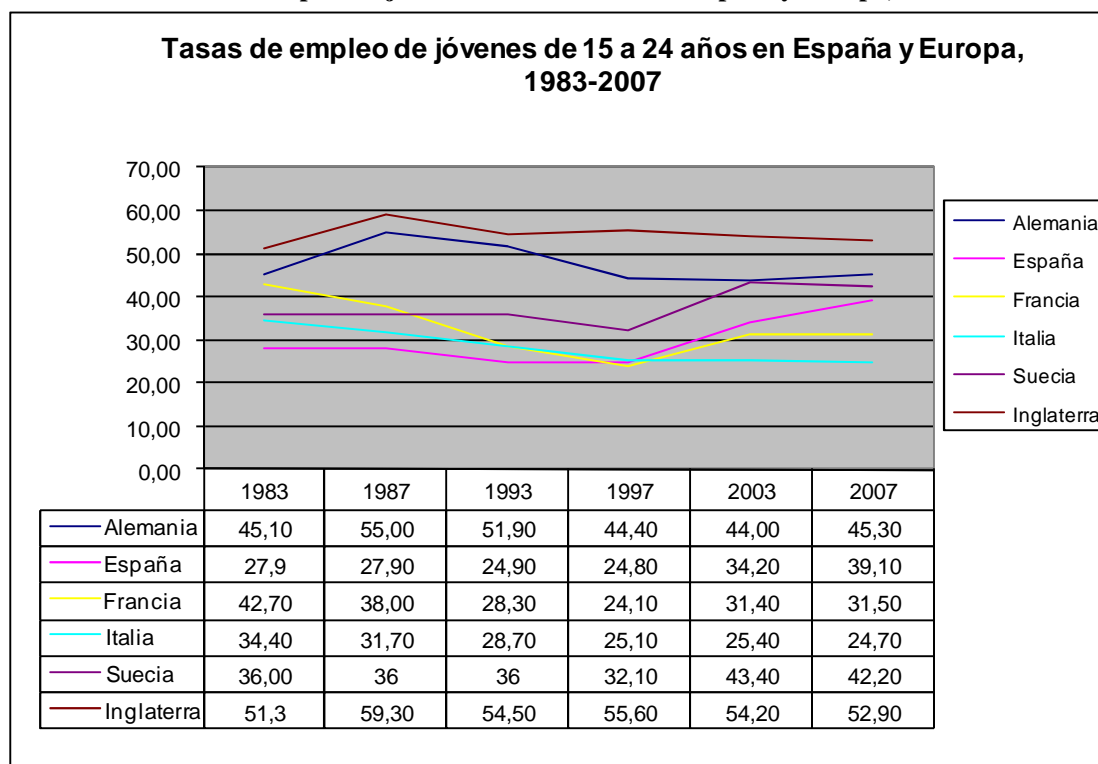
Un indicador más directo de la evolución de la duración de la vida laboral es la diferencia entre la edad media de jubilación y la edad media de entrada al mercado de

¹²⁰ En España entre 1986 y 1996 las tasas de desempleo juvenil se mantuvieron en cifras cercanas al 40% muy por encima de la mayoría de los países europeos punteros, que registraban tasas cercanas al 20% (gráfico 4.19)

¹²¹ En los gráficos 4.10 y 4.11, los datos de España para 1983 y de Suecia para 1983, 1987 y 1993 son estimaciones.

trabajo¹²². En España, la edad media de jubilación se ha mantenido en los 63 años entre 1980 y 2005¹²³ mientras que la edad media de entrada al mercado de trabajo era de 22 años en 2005 y, a juzgar por las tasas de empleo de jóvenes, probablemente fuera más baja a principios de los ochenta. Teniendo esto en cuenta, la duración media de la vida laboral puede haber registrado una leve reducción desde los ochenta hasta el 2005, fecha en la que ha alcanzado los 42 años¹²⁴ (Durán, 2007: 202).

Grafico 4. 10. Tasas de empleo de jóvenes de 15 a 24 años en España y Europa, 1983-2007



Fuente: EUROSTAT

Sin embargo, y en segundo lugar, lo más característico quizá sea la ruptura de la continuidad de la vida laboral. Para dar cuenta de la discontinuidad de los nuevos modelo de la carrera laboral en el mercado de trabajo en España se puede recurrir a algunos indicadores indirectos.

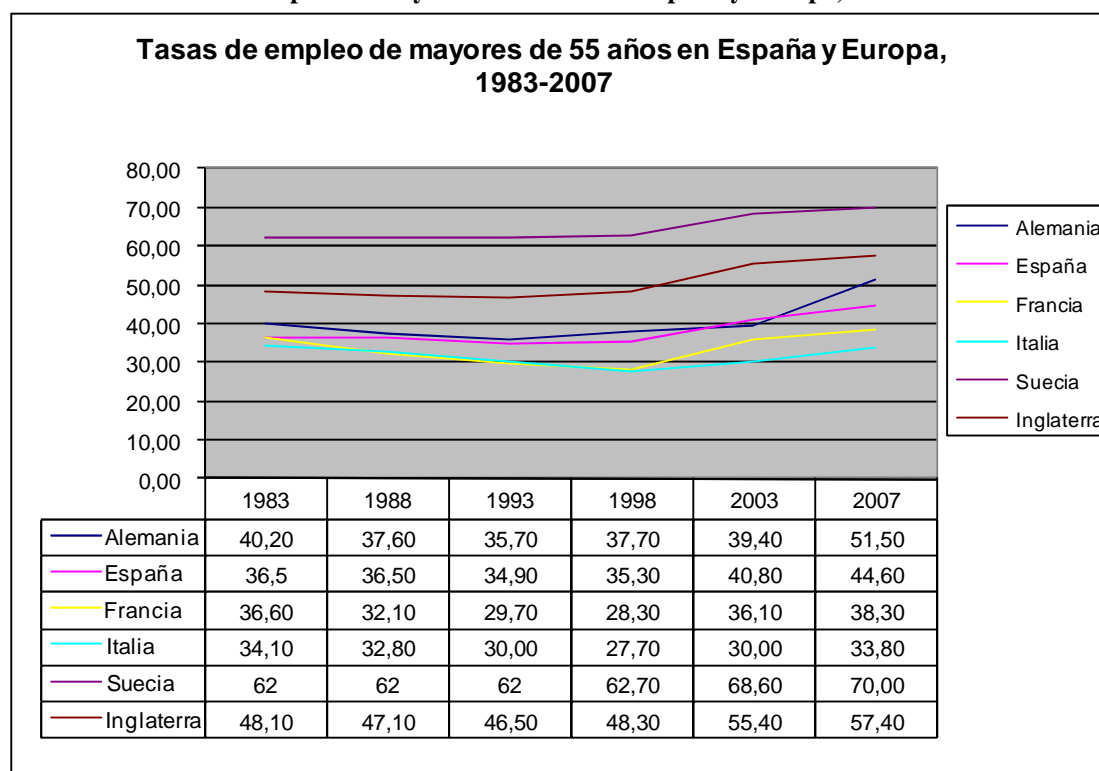
¹²² En ese sentido, Gauvin y Jaquot (2000: 51), para el caso de Francia, han calculado que la esperanza de vida laboral media (edad media de jubilación – edad media de entrada en el mercado de trabajo) ha pasado de 56 (65 – 15) en 1945 a 44 en 1969 y a 37 (59 – 22) en 1996.

¹²³ Antón, Braña y Muñoz de Bustillo en Jornadas de Usuarios de la Muestra Continua de Vidas Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y FEDEA, Madrid, 4 y 5 de octubre de 2007 http://www.fedea.es/pub/otros/MCVL-edad_efectiva_jubilacion.pdf (acceso el 25/11/2009)

¹²⁴ Si tenemos en cuenta las dos fases que ha atravesado la tasa de empleo de jóvenes, es posible que se haya registrado una reducción de la duración media de la vida laboral desde mediados de los ochenta hasta mediados de los noventa y que desde entonces se haya registrado un leve aumento.

En primer lugar, está el grado de rotación laboral, que es el dato que antes ofrecíamos sobre la elevada proporción de contrataciones temporales, en torno al 90% durante más de dos décadas (1985-2007) (gráfico 4.5), y que resulta esclarecedor puesto que implica que la probabilidad de tener varios contratos temporales a lo largo de la vida laboral es muy elevada en España. En segundo lugar, es importante conocer la duración media de estos contratos temporales. Según la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, el 78,84 % de los asalariados con contrato temporal habían empezado su relación contractual hacía menos de un año en el segundo trimestre de 2008, cifra muy similar a la de 1992, año en que empezó a contabilizarse, cuando alcanzó un 75,36 % y a la de año 2000, cuando se situó en un 80,48% (gráfico 4.12 y anexo 4.9).

Grafico 4. 11. Tasa de empleo de mayores de 55 años en España y Europa, 1983-2007

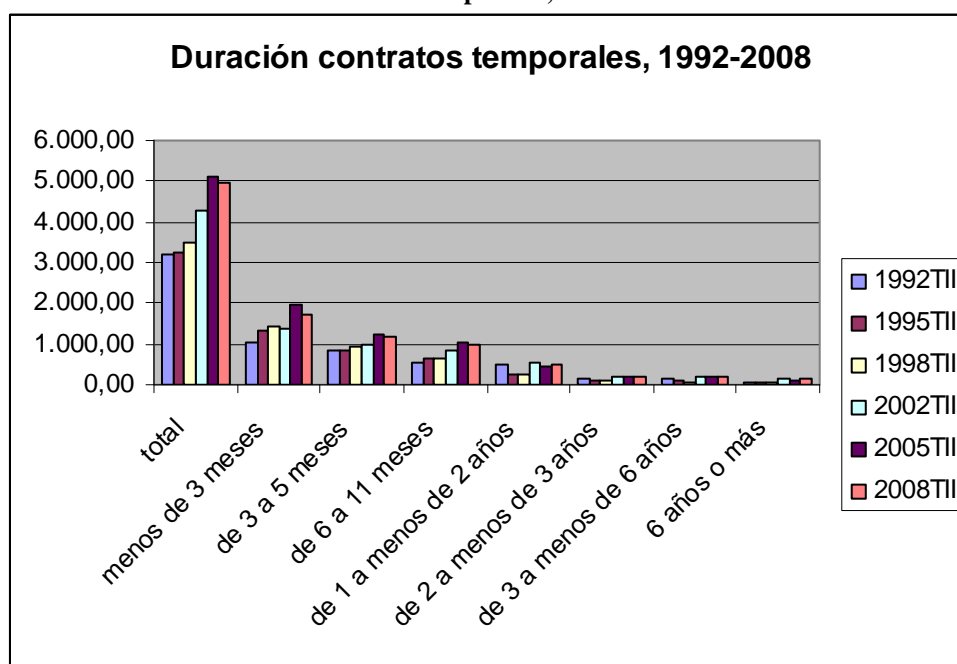


Fuente: EUROSTAT

Es decir, la duración media de los contratos temporales se sitúa entre seis y doce meses. Arranz y García han construido un indicador con el que corroboran esa duración media: la tasa de salida bruta (2006: 11). Esta tasa indica la proporción de trabajadores que empiezan un empleo en un año determinado y que no continúan en el mismo un año después. En España entre el año 1987 y 1988 el 54% de los trabajadores asalariados que iniciaron un empleo en un año no continuaban al año siguiente, entre 1994 y 1995 esa tasa alcanzó un 83% y entre 1999 y 2000 descendió al 70% (Arranz y García Serrano,

2006: 17). Además Arranz y García han contabilizado la proporción de rupturas laborales con respecto al total de los trabajadores (ibíd.: 19). El 80% de los individuos que entraron en un empleo en el segundo trimestre del 2002 tuvieron al menos una interrupción laboral durante los seis trimestres siguientes, de las cuales cerca del 25% se debieron a causas involuntarias (despidos, jubilaciones, prejubilaciones...) y más del 50% se debieron a un cambio de empleo (ibíd.: 21), los cuales suelen ocultar motivos involuntarios y presiones empresariales o estructurales.

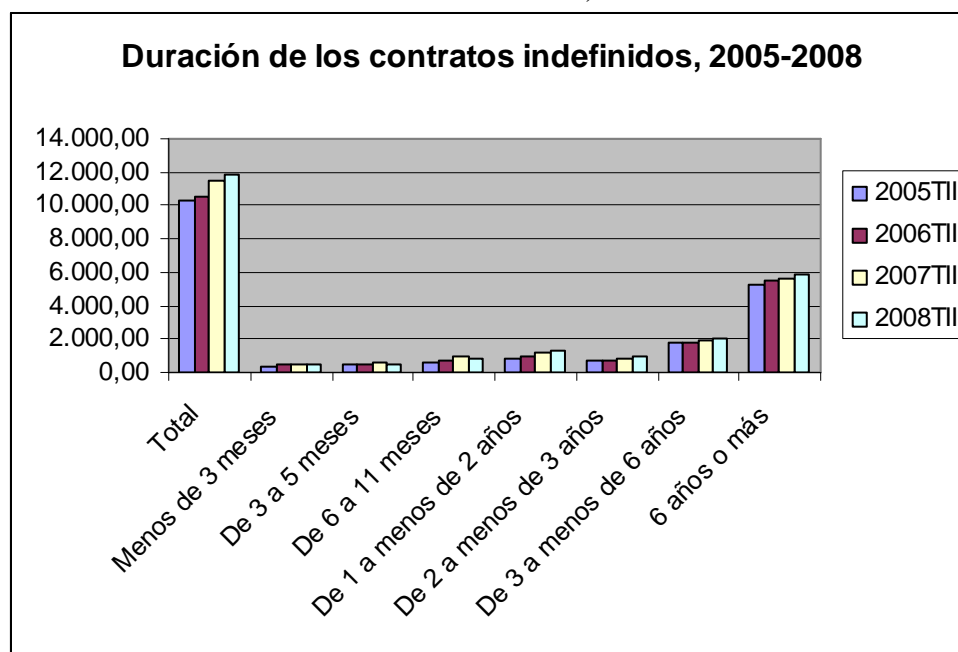
Grafico 4. 12. Duración de contratos temporales, 1992-2008



Fuente: EPA, INE 2008

La reducida duración media de los contratos no se limita tan solo a los contratos temporales sino también a los nuevos contratos indefinidos fomentados desde la reforma del mercado de trabajo de 1993 y que consistía en una reducción significativa de los costes de despido (de 45 días por año trabajado pasó a 33) y de la cuota empresarial a la seguridad social si el contrato se realizaba a colectivos cuya tasa desempleo era elevada (jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, parados de larga duración). Según la EPA del INE, el 23,14% de los asalariados con contrato indefinido llevaban trabajando en el mismo empleo menos de 2 años en el segundo trimestre del 2005 mientras que en 2008 esa cifra ya había alcanzado un 25,85% (gráfico 4.13 y anexo 4.10)¹²⁵. Tendencia que, de consolidarse, apuntaría hacia una paulatina reducción de la antigüedad media en el mercado de trabajo

¹²⁵ No hay datos anteriores al 2005

Grafico 4. 13. Duración de los contratos indefinidos, 2005-2008

Fuente: EPA, INE 2008

Por último, Fenton y Dermott (2006) aportan un indicador complementario al anterior abarcando un periodo de tiempo más amplio¹²⁶. Analizan el grado de fragmentación de las carreras entre los jóvenes adultos a través de la frecuencia de cambios de empleo dentro de los diez primeros años de la vida laboral. Fenton y Dermott encuentran cifras muy similares en los periodos 1945-1975 y 1975-2005 (2006: 206-7)¹²⁷.

3.1.4. Diversificación de los horizontes laborales

Las expectativas forman parte del complejo entramado de los tiempos pasados, presentes y futuros que los trabajadores pretenden ordenar con cierta coherencia a través

¹²⁶ Un indicador que contiene algunos problemas metodológicos puesto que no aclaran cuál es la población que consideran. ¿Toda la población empleada o sólo los jóvenes adultos, menores de 30 años? El indicador que aportan sólo sería válido si compararan la frecuencia de cambio de empleo de quienes tenían entre 18 y 30 años en años sucesivos.

¹²⁷ Algo que, por otra parte, les ha llevado a cuestionar el discurso de la incertidumbre laboral. Apoyando ese argumento, Elchardus y Smitts (2006) dan cuenta de la persistencia de los ciclos de vida estandarizados entre el imaginario de los jóvenes actuales. En cualquier caso, y en mi opinión, más que afirmar o negar la existencia de una relación causal entre la discontinuidad y la inseguridad, lo relevante consiste en atender al modo concreto en que la redefinición de los ciclos de la vida personal y profesional afecta a las expectativas profesionales y a los planes de vida (Golsh, 2003: 695; Oechsle y Geissler, 2003: 81).

de las estrategias cotidianas de articulación temporal y con la ayuda de los diferentes dispositivos institucionales. El futuro aparece así como un ámbito de la realidad sobre el que se proyectan, por un lado, deseos, esperanzas y temores, y, por otro lado, anticipaciones, previsiones y estimaciones realistas. Aquí se entiende que las expectativas se refieren al lado menos emocional y más racional y realista de ese horizonte.

El establecimiento de una cierta continuidad entre el pasado, el presente y el futuro es uno de los objetivos que persiguen los planes de vida diseñados por los individuos. En otras palabras, existe una estrecha relación entre la experiencia pasada, las decisiones cotidianas y las expectativas biográficas. Esta relación puede haber sufrido profundas transformaciones en un contexto de transformación de los aspectos temporales del trabajo en el que no parecen existir “mapas temporales” claros y precisos, es decir, expectativas confiables con respecto al comportamiento de los parámetros socio-temporales (Zerubavel, 1982: 14).

Para Zerubavel (1981: 1-30), la estructura temporal de la sociedad no sólo está formada por las expectativas con respecto a la duración de los acontecimientos (Merton, 1992) sino también por las expectativas con respecto a su localización temporal, con respecto a su regularidad y con respecto a la eventual secuencia (lineal, cíclica, rítmica,...) que puedan formar los acontecimientos regulares. Si intentáramos esbozar el **mapa temporal de los trabajadores** deberíamos prestar atención a las expectativas con respecto a los aspectos temporales del trabajo señalados anteriormente. Por un lado, las expectativas de duración de los contratos temporales y de la jornada diaria no parecen ser ni estables ni confiables en determinadas épocas del año y en determinados sectores y ocupaciones. Por otro lado, las expectativas con respecto a la localización temporal de la jornada de trabajo a lo largo del día y de la semana y de los periodos de trabajo a lo largo de la vida pueden haber sufrido cambios importantes si atendemos a los datos ofrecidos anteriormente sobre las diversificaciones de los horarios y de las trayectorias profesionales. Además, las expectativas con respecto a la regularidad también pueden haber sufrido una importante variación si atendemos al dato que indicaba que aproximadamente el 40% de los trabajadores no tiene un horario regular. Y, por último, las expectativas acerca del orden o de la secuencia de los acontecimientos laborales pueden igualmente haberse modificado. En efecto, la vida laboral parece estar formada por un número indefinido de etapas de duración e intensidad variables que describen un movimiento arrítmico y desacompasado. En consecuencia, la falta de predictibilidad en todos los planos temporales del trabajo puede conducir a demorar o a no tomar decisiones biográficas importantes y dar lugar a un cierto grado de incertidumbre personal (Golsh, 2003: 701).

Sin embargo también parece ser cierto lo contrario. Elchardus y Smitts (2006) cuestionan la supuesta desestandarización de los ciclos de vida convencionales. Esta afirmación se basa en una encuesta que ambos realizaron en Bélgica a 4666 personas de entre 18 y 36 años en la que se preguntaba sobre la edad ideal a la que algunos acontecimientos deberían ocurrir así como sobre su secuencia. Esto les permitió distinguir algunos de los parámetros de estructuración temporal de la vida, es decir, qué acontecimientos esperaban los jóvenes que ocurrieran, cuándo y en qué orden (2006: 306). Sorprendentemente el resultado no presentó grandes variaciones ni con respecto al momento en que los acontecimientos deberían ocurrir (edades ideales) ni con respecto a la secuencia que deberían formar. A continuación mostramos las etapas de referencia y las edades ideales (indicamos la mediana) que indicaron los jóvenes: primera experiencia sexual (17,53), permiso de conducir (18,59), derecho a voto (19,21), primera experiencia laboral (20,32), autonomía financiera (22,20), final de estudios (22, 52), cohabitación (23,66), matrimonio (26,40), primer hijo (26,41), adquisición de vivienda (27,6), último hijo (34,15) y jubilación (57,73) (Elchardus y Smitts, 2006: 310).

Este estudio da cuenta de la persistencia de los ciclos de vida estandarizados en el imaginario temporal de los individuos. Sin embargo, es difícilmente extrapolable a las expectativas con respecto al ciclo de vida laboral. A pesar de que incluya las edades esperadas de entrada y de salida del mercado de trabajo no existen referencias a las transiciones esperadas dentro del mercado de trabajo.

De estos estudios no se puede deducir que se haya difuminado las expectativas con respecto a un futuro laboral estable y lineal sino que más bien permiten atender al hecho de la coexistencia de múltiples referencias temporales muy diferentes, e incluso contradictorias entre sí, que orientan y fomentan las expectativas sobre las trayectorias profesionales y personales. Así, por un lado, parece vigente en el imaginario temporal un modelo de carrera laboral estandarizado. Algo que, por cierto, se puede observar en los grupos de discusión analizados por Callejo (2007) en donde se resalta la figura del funcionario por su estabilidad y su autonomía temporal. Sin embargo, y *al mismo tiempo*, se puede apreciar la aparición de nuevas referencias temporales y de expectativas de precariedad laboral marcada por el encadenamiento de contrataciones temporales de baja calidad, de reducidos salarios y con escasas posibilidades de promoción profesional. Esta coexistencia de referencias temporales será decisiva en la redefinición de las formas de identificación y de vinculación de los trabajadores con el trabajo.

En resumen, lo que se puede deducir de estos los datos ofrecidos y de los estudios revisados es que el mercado de trabajo español está asistiendo a un profundo proceso de

diversificación de los tipos de contratación, de los horarios, de las carreras y de las expectativas profesionales.

4. LA COORDINACIÓN ENTRE LOS TIEMPOS DEL TRABAJO Y LOS TIEMPOS SOCIALES

En el apartado anterior se ha observado cómo en el contexto laboral español la duración y la distribución del tiempo de trabajo a lo largo del día, de la semana, del año o de la vida han ido evolucionando a lo largo del tiempo y es diferente en cada etapa de la vida. En consecuencia, las formas de coordinación entre el tiempo de trabajo y los tiempos sociales pueden haber experimentado una transformación similar, esto es, pueden haber sufrido modificaciones a lo largo del tiempo y pueden ser diferentes para cada etapa de la vida (Gauvin y Jaquot, 1999: 45). Lo que a nosotros nos interesa es hasta qué punto estas nuevas formas de coordinación temporal pueden dar lugar a nuevas experiencias del tiempo de trabajo y, en consecuencia, a nuevas identificaciones con el trabajo en la medida en que concebimos la identidad como una combinación de los planos temporales de la experiencia por medio de una narración (ver capítulos 5 y 6).

El análisis de los cambios en el tiempo de trabajo no debe detenerse en describir la evolución de los múltiples aspectos que lo integran (contratos, horarios, carreras, expectativas) sino que, además, debe abordar el modo en que se han redefinido sus relaciones con el resto de los tiempos sociales. En este sentido Prieto y Ramos (1999) proponen analizar el tiempo de trabajo desde una doble perspectiva integral y societal. Integral, porque se abordan las múltiples facetas del tiempo de trabajo, que aquí se han tratado en las anteriores secciones. Y societal, porque se refiere a las relaciones del tiempo de trabajo con el resto de los tiempos sociales debido a que éstos forman una estructura temporal en la que si alguno de ellos cambia, también lo hace el resto. En otras palabras, se trata de analizar el tiempo de trabajo en su pluralidad y en su interdependencia con el resto de los tiempos sociales¹²⁸.

¹²⁸ En una investigación sobre los tiempos de trabajo dirigida por Carlos Prieto se hace hincapié precisamente en la pluralidad y en la interdependencia de los tiempos sociales. Se trata de un proyecto que fue financiado por la Agencia de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico. ref.- SEC201-1480 del Ministerio de Ciencia y Tecnología en España y cuyo título era: **“Tiempo de trabajo negociado y temporalidades sociales vividas en el marco de las transformaciones en curso de la norma temporal del empleo: convergencias y conflictos”** Fue dirigido por Carlos Prieto Rodríguez (UCM) y el equipo de investigadores estaba compuesto por Ramón Ramos Torre (UCM), Javier Callejo (UNED), Ricardo Morón Prieto (UAM), Jorge Lago (UCM) y Pablo Meseguer (UCM). Algunos de los resultados de la investigación han aparecido en Prieto (ed) (2007) y en Prieto, Ramos y Callejo (eds) (2008).

En consecuencia, la perspectiva societal dirige su atención hacia las múltiples formas de coordinación entre los diferentes tiempos sociales, las cuales han sufrido importantes transformaciones en las últimas décadas.

La interdependencia entre los tiempos sociales se refiere a que cualquier cambio que se produzca en los aspectos y en la estructura de alguno de ellos provoca cambios en los demás. El ejemplo del cuestionamiento de las relaciones de género ha provocado una redistribución del trabajo doméstico en el seno del hogar que ha ejercido una considerable influencia en el tiempo dedicado al trabajo por hombres y mujeres. Y viceversa, los cambios en los tiempos de trabajo en las últimas décadas han provocado el desarrollo de nuevas estrategias de conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Por su parte, la coordinación se refiere a las estrategias y dispositivos empleados para compatibilizar cada uno de los tiempos sociales (Lewis y Weigert, 1992)

La coordinación de los múltiples tiempos sociales hace referencia a la coordinación del conjunto de los aspectos temporales (A y B). Así por un lado se refiere a la coordinación de las duraciones, los horarios y calendarios de las diversas actividades sociales dentro del presente concreto de la vida cotidiana y, por otro lado, se refiere a la coordinación de los recuerdos, planes y expectativas que surgen en cada presente.

En cualquier caso lo principal es que el análisis de la coordinación alude a aquello que Provonost (1989) y Prieto y Ramos (1999) entienden como la *dimensión societal* del tiempo de trabajo, esto es, a las relaciones del tiempo de trabajo con el resto de los tiempos sociales. ¿Cuáles son, pues, los tiempos a coordinar? Adam distinguía entre tiempos biológicos, cósmicos, ecológicos, sociales. Y a su vez el tiempo social también se diferencia internamente. El tiempo de trabajo representaría así uno de los tiempos sociales. Para distinguir los principales tiempos sociales se puede recurrir a las actividades sociales que las personas suelen realizar a lo largo de un día o de una semana. Se han distinguido los siguientes grupos de actividades a partir de la clasificación que realizan Prieto y Ramos (1999: 478) y de la Encuesta de empleo del tiempo de 2002-3¹²⁹: (i) cuidados personales, (ii) trabajo remunerado (se refiere a la actividad económica principal), (iii) estudios, (iv) trabajo doméstico familiar y de cuidados, (v) tiempo libre (incluye segundos trabajos, trabajo voluntario, vida social y diversión, deportes, aficiones y juegos, y medios de comunicación), y (vi) transporte.

Lo importante es que cada una de estas actividades requiere disponer de una cantidad determinada de tiempo y que se le asigne un momento a lo largo de día. Se afronta, por tanto, un problema de sincronización con el resto de las personas con quienes se realiza cada actividad y un problema de encaje de todas las actividades en una cantidad limitada

¹²⁹ www.ine.es en la sección de sociedad.

de tiempo que obliga a seleccionar unos tiempos sobre otros definiéndose así una jerarquía temporal (Lewis y Weigert, 1992). Si atendemos a la cantidad de tiempo que se le dedica cada día al trabajo y a la familia¹³⁰, se puede afirmar que el tiempo de trabajo y el tiempo doméstico-familiar aparecen como los tiempos predominantes o los “tiempos pivote” (Provonost, 1989, Prieto y Ramos, 1999) de la sociedad, lo cual provoca que las relaciones con el resto de los tiempos sociales sean conflictivas.

Esta conflictividad de la coordinación de los tiempos de trabajo con el resto de los tiempos sociales no hace más que reflejar el carácter político del tiempo de trabajo. La configuración de una estructura temporal en la sociedad con una marcada jerarquía responde por tanto al poder de unos grupos sociales sobre otros para hacer visibles unas temporalidades sobre otras. En ese sentido, las sucesivas reformas del mercado de trabajo español dan cuenta de la naturaleza conflictiva del proceso de reestructuración de los tiempos de trabajo. Una naturaleza conflictiva que, por otra parte, se manifiesta en la transformación de los mecanismos de coordinación en las últimas décadas.

Los mecanismos de coordinación entre los tiempos sociales que han predominado desde el final de la segunda guerra mundial hasta mediados de los setenta se basaban en una distinción nítida entre el tiempo de trabajo y resto de los tiempos, en un alto grado de estandarización de los tiempos del mercado de trabajo y de los tiempos de la producción, en una amplia regulación temporal por parte del estado del bienestar y, sobre todo, en una

¹³⁰ **Cuadro. Duración media diaria dedicada a la actividad entre asalariados a tiempo completo y entre asalariados a tiempo parcial (horas :minutos)**

	Varón a tiempo completo	Mujer a tiempo completo	Varón a tiempo parcial	Mujer a tiempo parcial
Cuidados personales	10:46	10:36	11:09	10:43
Tiempo de trabajo	8:29	7:35	6:25	5:05
Estudios	0:06	0:09	1:01	0:23
Tiempo doméstico familiar	1:24	2:59	1:22	4:12
Tiempo libre	3:48	2:48	4:48	3:50
Tiempo de transporte	1:15	1:14	1:28	1:22

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 (INE), Prieto, Ramos y Callejo (2008) y elaboración propia.

rígida distribución de los roles de género que también era una distribución de los tiempos sociales. Los hombres se ocupaban del tiempo de trabajo mientras que las mujeres lo hacían del tiempo doméstico-familiar y de los cuidados.

A partir de los años setenta este modelo de coordinación temporal ha sido cuestionado dándose lugar a un progresivo proceso de individualización de las estrategias de conciliación debido a un conjunto heterogéneo de transformaciones: la diversificación de los tiempos de trabajo, el cuestionamiento de los roles de género, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la consecuente visibilidad pública de los tiempos del hogar, la difuminación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y del tiempo de la vida, la interpenetración del tiempo de trabajo en todos los tiempos sociales, la reestructuración espacio-temporal de los procesos productivos, la reforma de los estados del bienestar, la desafección política, el aumento de las oportunidades de consumo, la explosión de los medios de comunicación, etc....

4.1. El problema de la conciliación

Aunque el problema de la conciliación tan sólo se refiere explícitamente a dos de los tiempos sociales más significativos (el tiempo de trabajo y el tiempo doméstico-familiar y de cuidados)¹³¹, en el desarrollo de las diferentes estrategias se puede observar cómo aparecen y desaparecen el resto de los tiempos sociales (todo aquello para lo que nunca parece haber tiempo: tiempo de ocio, tiempo de participación política, tiempo de los amigos, ...) y, más importante, qué lugar más o menos central ocupa el tiempo de trabajo en la vida social y en la vida personal.

El problema de la conciliación ha estado principalmente vinculado con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo iniciada en los años setenta. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado permitió que se hiciera visible la multiplicidad de los tiempos sociales heterogéneos que se encerraban en el espacio del hogar (Adam, 1995, 1999; Durán, 2007)¹³². El aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado y el consecuente aumento de los hogares de doble ingreso y de doble carrera han contribuido a plantear la redistribución de la carga de trabajo de los hogares entre hombres y mujeres, la cual se basaba una distribución tradicional de los roles de

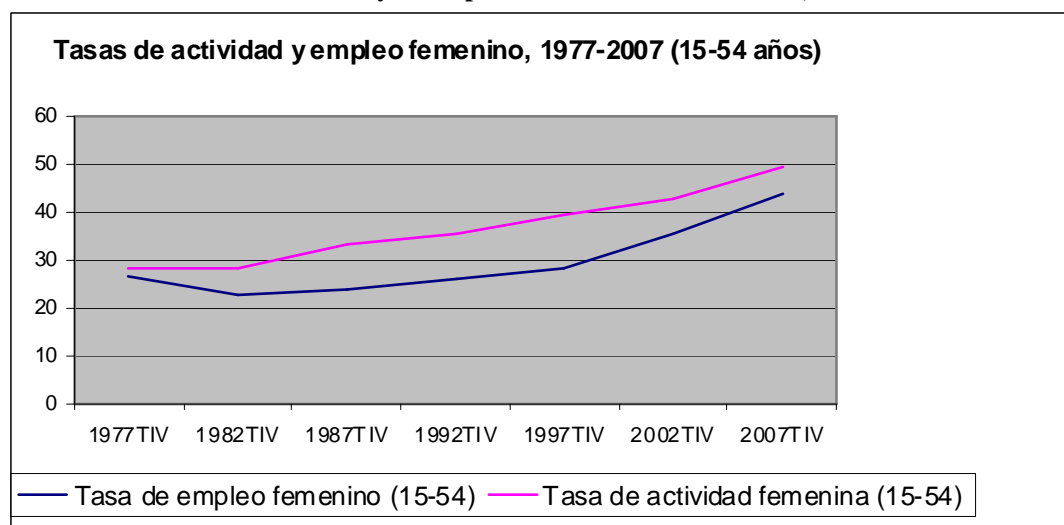
¹³¹ A pesar de que son los dos tiempos sociales más relevantes, es obvio que la conciliación no se circunscribe a esos 2 tiempos sociales.

¹³² Sobre la visibilidad del trabajo no remunerado de las mujeres en la Contabilidad Nacional, véase Durán (1991, 1995, 1998, 2000). Junto a estas publicaciones, Durán ha participado el proyecto de elaboración de la Encuesta de empleo del tiempo 2002-3 del INE. Para una crítica del capitalismo como el desarrollo del tiempo mercantilizado que menosprecia y oculta los tiempos de las mujeres, véase Adam (1999).

género. Sin embargo, el compromiso de las mujeres con respecto a las tareas doméstico-familiares y de cuidado aun sigue siendo mayor que el de los hombres (Gauvin y Jaquot, 1999; McDowell et al, 2006, Fagan, 2001a; Cousins y Tang, 2004, Hardill y Van Loon, 2006; Prieto, Ramos y Callejo, 2008).

En el caso de España las tasas de empleo femeninas han sido tradicionalmente muy bajas como correspondía a un modelo familiar tradicional en el que el varón trabajaba y la mujer se encargaba de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos. Sin embargo, a partir de los años setenta la situación empezó a cambiar, aunque muy lentamente (ver gráfico 4.14, y anexos 4.11 y 4.12). Se aprecia en este gráfico que en 1977 la tasa de empleo femenina se situaba en un 26,59%, cifra que descendió hasta un 23,99% en 1987 para recuperarse lentamente y alcanzar a partir de 1999 valores superiores al 30%. La década del 2000 se ha caracterizado por un fuerte y constante incremento de la tasa de empleo femenino alcanzado un 43,94% en 2007. De hecho el aumento global de la tasa de empleo en esa década se debe principalmente al aumento de la participación de las mujeres.

Gráfico 4. 14. Tasas de actividad y de empleo femenino de 15 a 54 años, 1977-2007



Fuente: EPA, INE 2009

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por su sobrerrepresentación en el empleo atípico (Golsh, 2003). El empleo atípico incluye la contratación temporal y la contratación a tiempo parcial restando los contratos temporales a tiempo parcial para evitar una doble contabilidad. Las mujeres alcanzaron un nivel de empleo atípico del 42,4% en 2001 y del 45,7% en 2007, mientras que los hombres

alcanzaron un 31,2% y un 32,2%, en 2001 y 2007 respectivamente¹³³. Además, este aumento del tiempo de trabajo femenino no ha ido acompañado, por un lado, de una redistribución igualitaria del tiempo de trabajo doméstico-familiar y de cuidados entre hombres y mujeres (cuadro 4.4).

Según la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 del INE, de la que se ha extraído el cuadro 4.4, las mujeres trabajan en casa más del doble que los hombres cuando los dos trabajan a tiempo completo (2:59 frente a 1:24) y más del triple cuando trabajan a tiempo parcial (4:12 frente a 1:22). La consecuencia de ello es que las mujeres se ven abocadas a realizar como promedio una doble jornada compuesta de 7 horas y 35 minutos en el trabajo y 2 horas y 59 minutos en casa, más el trayecto de 1 hora y 14 minutos (en suma, 11 horas y 48 minutos) con el fin de conciliar su vida profesional y la personal (Prieto (ed.) 2007; Prieto, Ramos y Callejo (eds.) 2008). Y, por otro lado, la feminización del trabajo tampoco se ha visto acompañada por el aumento en la provisión de recursos públicos para la atención de menores (Carrasco y Recio, 2001).

Cuadro 4. 4. Duración media diaria dedicada a la actividad entre asalariados a tiempo completo y entre asalariados a tiempo parcial (horas: minutos)

	Varón a tiempo completo	Mujer a tiempo completo	Varón a tiempo parcial	Mujer a tiempo parcial
Cuidados personales	10:46	10:36	11:09	10:43
Tiempo de trabajo	8:29	7:35	6:25	5:05
Estudios	0:06	0:09	1:01	0:23
Tiempo doméstico familiar	1:24	2:59	1:22	4:12
Tiempo libre	3:48	2:48	4:48	3:50
Tiempo de transporte	1:15	1:14	1:28	1:22

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 (INE), Prieto, Callejo y Ramos (2008) y elaboración propia.

Una vez descrita la situación, hay que preguntarse por cuáles son las estrategias de conciliación de tiempos sociales más desarrolladas¹³⁴. Se pueden distinguir diferentes tipos de estrategias de conciliación según dos criterios. Por un lado, según los aspectos temporales que se tomen en consideración: conciliación de horarios y conciliación de carreras y planes. Por otro lado, según se trate de estrategias individuales o institucionales. Para las individuales, hay que tener en cuenta la edad o la etapa de la vida, el género, la situación familiar de los trabajadores. Resulta evidente que los problemas de

¹³³ Observatorio para el seguimiento del Plan Nacional de Reformas, septiembre 2008

¹³⁴ Para una contextualización histórica de la evolución de las políticas de conciliación y su relación con los regímenes de bienestar, véase Campillo, Inés (2010)

conciliación así como la forma de enfrentarlos será distintos en una mujer de 35 años con hijos menores cuya pareja se co-responsabiliza por los cuidados de los hijos que en una mujer de 55 años con hijos emancipados o que en un hombre de 22 años sin hijos. Para las institucionales, hay que tener en cuenta el modelo de estado del bienestar, la empresa en la que se trabaja (el sector, la negociación colectiva, etc....) o el lugar de residencia, esto es, si se vive en un zona rural o urbana, en una ciudad grande o pequeña (Boylin y Silvera, 2001: 276).

4.1.1. Estrategias individuales de conciliación de horarios

La mayoría de los estudios sociales sobre el tiempo han analizado la cuestión de la articulación o coordinación entre los tiempos sociales en el contexto del problema de la conciliación de la vida laboral y de la vida familiar (Cousins y Tang, 2004: 532). Estos estudios suelen asimilar el problema de la conciliación a un problema de escasez de tiempo, de ahí que centren su atención en señalar las numerosas restricciones temporales que tienen los individuos para articular los tiempos sociales. McDowell et ali (2006), por ejemplo, muestran, por un lado, la restricciones temporales que suponen los horarios comerciales, de hospitales, colegios, etc. Y, por otro lado, muestran la relevancia de las restricciones espaciales de la ciudad para comprender la escasez de tiempo (McDowell et ali, 2006: 143). La separación física entre los centros de trabajo, los núcleos residenciales, las zonas comerciales o escolares y los servicios públicos obliga a realizar desplazamientos para realizar cualquier tarea, los cuales consumen una gran cantidad de tiempo. Jarvis (2005) ha señalado que esta distribución espacial de la ciudad no sólo supone el incremento del tiempo de transporte sino que, además, determina algunas decisiones importantes como la elección de lugar de residencia. Por ejemplo, algunas de las parejas londinenses que estudia Jarvis deciden adquirir una vivienda cerca de sus familiares para facilitar el cuidado de los niños o bien elegir la guardería cerca de los familiares. Algo que concuerda con el estudio realizado por Tobío y Fernández (2006: 36) en España, en el que se señalaba que casi la mitad de las mujeres vive en la misma ciudad y reside en el mismo barrio que su madre.

Estos aspectos espacio temporales constituyen, pues, las barreras con las que se encuentran los individuos a la hora de redistribuir el trabajo doméstico familiar y de cuidados de un modo que les permita compatibilizar la vida laboral y la vida familiar. Ante la ausencia de una extensa red pública y universal de servicios de atención a menores y mayores las únicas respuestas posibles parecen ser las respuestas privadas. Así

los trabajadores recurren a arreglos individuales, o a las redes familiares o bien a la contratación de un asistente o de los servicios privados de una guardería en el mercado (Rutherford, 2001: 262; Tobío, 2005; Crompton y Lyonette, 2006: 389; Hardill y Van Loon, 2006: 171, etc.).

Frente a la opción de externalizar las tareas del hogar y los cuidados, ya sea a través del mercado, de la familia o del estado, existe la opción de mantener tales tareas dentro del hogar. Las estrategias se individualizan aún más puesto que los miembros de la pareja se ven forzados a sincronizar sus horarios de trabajo según las exigencias temporales del cuidado (Fagan, 2001a: 1206). Para sincronizar los horarios hay muchas opciones. Por un lado, los dos miembros de la pareja pueden reducir y adecuar sus horarios a los ritmos del cuidado. Sin embargo, lo habitual es que sean las mujeres quienes decidan o se vean forzadas a decidir trabajar a tiempo parcial puesto que esta modalidad contractual les permite una mayor autonomía temporal para afrontar las necesidades del cuidado (Cousins y Tang, 2004: 542). En efecto, el hecho de que ésta sea la práctica habitual no refleja más que la persistencia de la distribución tradicional y desigual de los roles de género y supone, entre otras cosas, que las probabilidades de las mujeres para desarrollar una carrera profesional sea menor que la de los hombres debido a su compromiso más o menos forzado con el cuidado (Cousins y Tang, 2004: 544; Garrido, 2000a, 2000b). Por otro lado, los problemas de sincronización también se pueden afrontar a través de los cambios de horarios, de días o de turnos resultado de los acuerdos informales entre compañeros de trabajo (Hyman et al., 2005: 715).

En consecuencia, estas estrategias acentúan la segmentación del mercado del trabajo basada en la disponibilidad temporal (Fagan 2001a; Callejo, 2005; Golsh, 2003; Lallement, 2007). El argumento es que si para desarrollar una carrera profesional o para acceder a las ocupaciones mejor remuneradas es necesario mostrar una plena disponibilidad temporal, las mujeres que se comprometen con las tareas doméstico-familiares y de cuidados se encuentran en posición de desventaja. Es más, el compromiso de las mujeres no sólo reduce su disponibilidad temporal sino que además es la condición para la disponibilidad temporal de los hombres (Crompton y Brockmann, 2006; Rutherford, 2001; Fagan, 2001a).

La mayoría de estos estudios sociales sobre el tiempo no se detiene a analizar que cada uno de los tiempos sociales posee unas cualidades propias y distintas. Esto es una consecuencia de considerar el tiempo como un recurso cuantitativo y homogéneo y la conciliación como una especie “tetrís temporal” en el que hay que encajar las diferentes piezas temporales intercambiables entre sí. Sin embargo, no todos los tiempos son iguales. Davis (1994), Sabelis (2001), Karsten y Leopold (2003) y Lozares y Miguélez

(2007), entre otros, han subrayado que la complejidad de la conciliación se debe a que los individuos no sólo gestionan numerosos tiempos sociales sino que además cada uno de esos tiempos posee cualidades específicas. Cada tarea posee un ritmo, un horizonte, una intensidad propia que puede acelerarse o ralentizarse con ciertos límites. En otras palabras, si bien en el trabajo es posible aumentar la intensidad de algunas tareas o aligerar, por ejemplo, el ritmo de las reuniones de los equipos de trabajo y, por tanto, optimizar el uso del tiempo, en el hogar hay tareas que sencillamente requieren que sus imprevisibles ritmos sean respetados. Que el tiempo de los cuidados sea más rígido se refleja en que, por ejemplo, resulta casi imposible acelerar los fantasiosos ritmos de ingestión de una niña de cuatro años durante la comida puesto que entre bocado y bocado intercala historias interminables de personajes extravagantes. Por lo tanto, la coexistencia de tiempos sociales también implica la coexistencia de modelos de gestión de los tiempos. En efecto, se trata de reconocer el ritmo, la duración, la intensidad apropiada para cada actividad y para cada momento.

Otra de las consecuencias de abordar los problemas de conciliación partiendo del tiempo como un recurso (Ramos, 2007b) consiste en centrarse exclusivamente en la capacidad de acción de los individuos para responder a problemas que se sobrepasan su ámbito de influencia.

4.1.2. Estrategias locales de conciliación de horarios: los tiempos de la ciudad.

El hecho obvio de que es necesario repartir las 24 horas del día entre la gran cantidad de tareas que uno necesita acometer sirve de argumento para quienes sostienen que el problema de la conciliación es básicamente un problema de escasez de tiempo. Frente a ello Southerton (2003) señala que se trata de un problema de coordinación temporal atribuible al debilitamiento de los marcos socio temporales que dificultan la ubicación temporal de las tareas y la asignación de una duración (Southerton, 2003: 8, 14).

Las iniciativas sobre las estrategias urbanas de articulación de tiempos se basan precisamente en concebir el problema de la conciliación como un problema de coordinación a nivel institucional de los diferentes tiempos que componen la vida de la ciudad. Las precursoras de estas estrategias fueron algunos colectivos feministas italianos que a principios de los noventa diseñaron planes urbanos de conciliación temporal bajo el muy significativo lema de “las mujeres cambian los tiempos” (Belloni, 1998: 251; Belloni et al, 2000). El objetivo consistía en considerar a la gente en sus múltiples roles

reconociendo así la pluralidad de tiempos sociales más allá del trabajo y, en consecuencia, reconociendo socialmente el trabajo doméstico y de cuidados realizado mayoritariamente por las mujeres. De hecho la iniciativa iba más allá de la mera racionalización temporal de hábitos temporales de la ciudad puesto que, además, pretendía redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados y garantizar así un acceso igualitario al recurso del tiempo y un incremento de la calidad de vida de las mujeres. La iniciativa consistía en implicar a los diferentes agentes institucionales y sociales para adaptar unos horarios y calendarios con otros con el fin de facilitar la conciliación. Así los horarios de los colegios, de los centros de trabajo, de los medios de transporte, de los comercios, de los servicios administrativos del estado, de los servicios públicos en general debían realizar las modificaciones necesarias para alcanzar un cierto grado de compatibilidad que favoreciera la conciliación (Belloni, 1998: 256-7). Esta iniciativa ha sido la precursora de las llamadas políticas de tiempo, las cuales se ha puesto en marcha no solo en ciudades italianas sino también, entre otras, en ciudades francesas (Boulin, 2006), inglesas (Morris y Pillinger, 2006) y españolas (Torns, 2004; Torns, Borrás y Moreno, 2007).

En resumen, para gestionar esa gran cantidad de tiempos sociales tan heterogéneos en su interior hay que tomar en consideración tanto las formas de coordinación individuales como las colectivas. Sin embargo, una gran parte de los estudios sociales sobre el tiempo que han analizado las estrategias individuales y las colectivas (como es el caso de las políticas de tiempo) de coordinación de los tiempos sociales incurren en la omisión de los aspectos cualitativos del tiempo, es decir, del conjunto formado por el pasado, el presente y el futuro.

4.1.3. Conciliación de carreras y de planes.

La estrategia de organización del tiempo de trabajo a lo largo de la vida como estrategia de conciliación toma en consideración dos aspectos temporales decisivos. En primer lugar, ubica el problema de la conciliación en un horizonte temporal a largo plazo, en concreto, tomando como referencia el curso completo de la vida. Y, en segundo lugar, atiende al hecho de que las necesidades de coordinación temporal cambian según la etapa de la vida en la que se encuentre cada trabajador.

En cuanto a la ampliación del horizonte temporal, resulta evidente que cuando los individuos pretenden articular los diferentes tiempos que componen su experiencia no

prestan atención solamente a los horarios del colegio, de la guardería, del trabajo, del cine, del pediatra, del supermercado, de la papelería, de la academia de inglés, de los cursos de formación, etc.... sino que, además, toman en consideración las expectativas a corto o a largo plazo de sus hijos, de sus parejas, de sus familiares, de sus compañeros de trabajo, expectativas de desarrollo profesional, expectativas de paternidad, expectativas con respecto a la evolución de los tipos de interés y de los precios de la vivienda, expectativas con respecto al cambio de gobierno en el ayuntamiento, en la comunidad de vecinos, etc.... (McKie, et ali, 2003). Más concretamente, y según lo que se puede desprender de los estudios de Oesche y Geissler (2003), la organización temporal de la vida cotidiana se encuentra insertada en los planes de vida propios y en los de la pareja, y en un conjunto de expectativas socialmente compartidas acerca del comportamiento de las organizaciones empresariales, de las instituciones políticas y de la economía. En otras palabras, el problema de la conciliación no es solamente un problema de conciliación de horarios sino también, y sobre todo, de conciliación de expectativas de todo tipo, entre ellas las profesionales. Si esto así, tal y como proponen certeramente Leccardi y Rampazzi (1993), las decisiones cotidianas sólo son comprensibles por la relación que establecen con el pasado recordado y con el futuro anticipado (1993: 355). En otras palabras, la propia organización temporal de la vida cotidiana representaría un modo de conjugar las expectativas propias y las de los otros puesto que se aloja no sólo en el complejo mundo de los horarios y de los calendarios sino también en un plano temporal formado por las relaciones entre el pasado, el presente y el futuro. Así las decisiones cotidianas del presente pueden considerarse como instrumentos que permiten establecer cierta continuidad entre el pasado y el futuro y, en ese sentido, constituyen un poderoso instrumento biográfico (Leccardi y Rampazzi, 1993). De esta forma las decisiones cotidianas permiten que el presente cobre sentido en la medida en que pueda convertirse en un pasado significativo de un futuro anticipado y deseado.

Por otro lado, las necesidades temporales cambian en cada etapa de la vida. Las decisiones cotidianas que tratan de enlazar el pasado y el futuro para hacer del presente un lugar significativo no son iguales para quienes empiezan su carrera laboral y para quienes están a punto de darla por concluida. Pasado y futuro son ambos horizontes temporales de la experiencia que cambian en cada etapa de la vida y, por lo tanto, cambia la forma de establecer una conexión entre ellos. El capítulo 5 se ocupará del modo en que los trabajadores actuales combinan los cambiantes pasados y futuros de su experiencia laboral y su influencia en la configuración de la identidad.

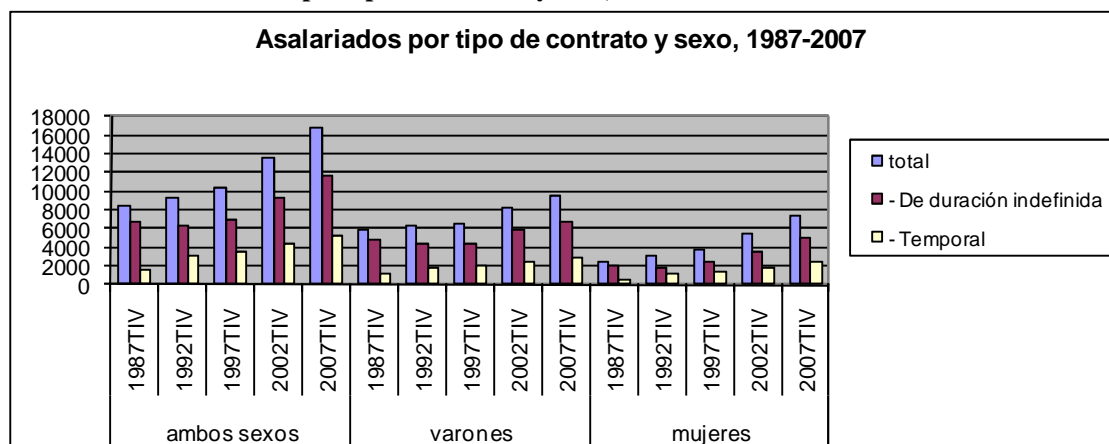
5. DISTRIBUCIÓN SOCIAL DE LOS DIFERENTES TIEMPOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Las transformaciones del tiempo de trabajo en el contexto español no han ocurrido de una manera homogénea sino que hay grandes diferencias sociales. Es decir, no todos los trabajadores se han visto afectados o beneficiados por los aspectos temporales del trabajo más flexibilizados. Esta sección pretende dar cuenta de estas diferencias y atender al modo en que se distribuyen las contrataciones temporales, parciales, horarios atípicos y las carreras discontinuas según el género, la edad y el sector de actividad. Además, se dará cuenta del grado de autonomía del que disponen los trabajadores para modificar sus horarios, sus ritmos, los periodos del año en que trabajar, para planificar su carrera según sus necesidades o sus compromisos familiares o personales...

Estas diferencias sociales habrán de ser tomadas en consideración a la hora de analizar las narraciones a las que recurren los trabajadores para ordenar su experiencia temporal.

5.1. Empleos atípicos: temporal y a tiempo parcial

El empleo temporal y el empleo a tiempo parcial parece asociarse a colectivos de trabajadores muy específicos. Así, algunos datos demuestran que desde mediados de los ochenta hasta hoy las mujeres han estado sobrerrepresentadas tanto en la contratación temporal como en las de tiempo parcial. En 1987, la temporalidad del conjunto de los asalariados alcanzaba el 19,4% pasando al 30,91% en 2007. Pues bien, en la caso de las mujeres la temporalidad siempre ha sido más alta, un 23,1% en 1987 y un 32,6% en 2007 (gráfico 4.15 y anexo 4.13).

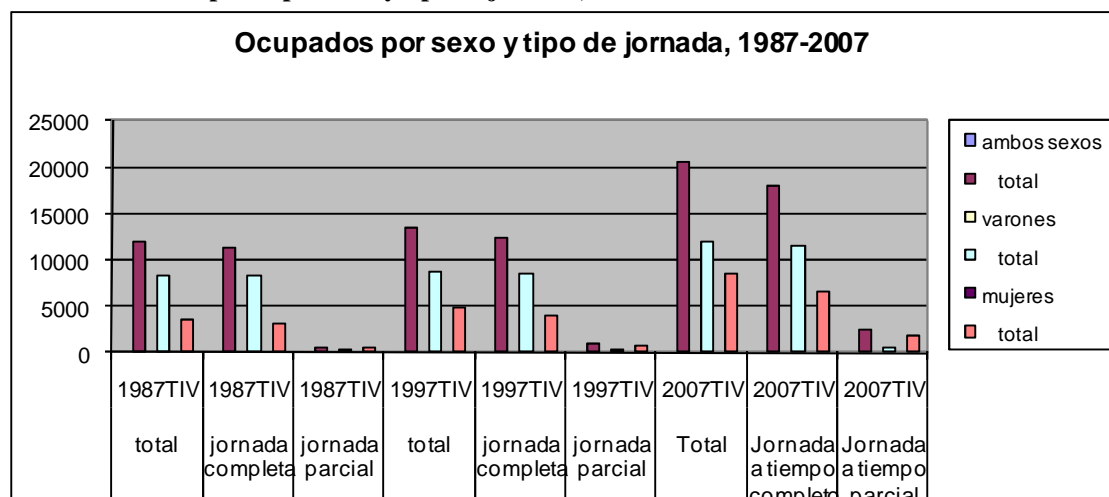
Grafico 4. 15. Asalariados por tipo de contrato y sexo, 1987-2007

Fuente: EPA, INE

Esta sobrerrepresentación femenina también se ha venido repitiendo en la contratación a tiempo parcial (gráfico 4.16 y anexo 4.14). Así la tasa de parcialidad en el 1987 para el conjunto de los trabajadores era del 4,9%, mientras que la de las mujeres alcanzaba el 11,9%. En 2007, la tasa de parcialidad de los primeros ya alcanzaba el 11,6% y la de las mujeres había crecido aún más hasta el 29,1%

A veces se ha sostenido que el trabajo a tiempo parcial es una estrategia utilizada por las mujeres para conciliar el trabajo con obligaciones temporales de distinto tipo. Así parecen confirmarlo algunos datos del INE para 2005¹³⁵, según el cual el 32% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial aduce motivos relacionados con el cuidado de niños, mayores o enfermos y con otras obligaciones familiares. Sin embargo, el 34,5% de las mujeres afirma que trabaja a tiempo parcial porque no ha encontrado uno a tiempo completo. Mientras tanto, tan sólo el 19% declara que trabaja a tiempo parcial porque no quiere uno a tiempo completo o porque sigue cursos de formación. Estos datos confirman que el trabajo a tiempo parcial no suele elegirse voluntariamente de ahí que suponga, en el caso de las mujeres, un deterioro de su autonomía (cuadro 4.5).

¹³⁵ No hay datos sobre los motivos de la parcialidad previos a 2005

Grafico 4. 16. Ocupados por sexo y tipo de jornada, 1987-2007

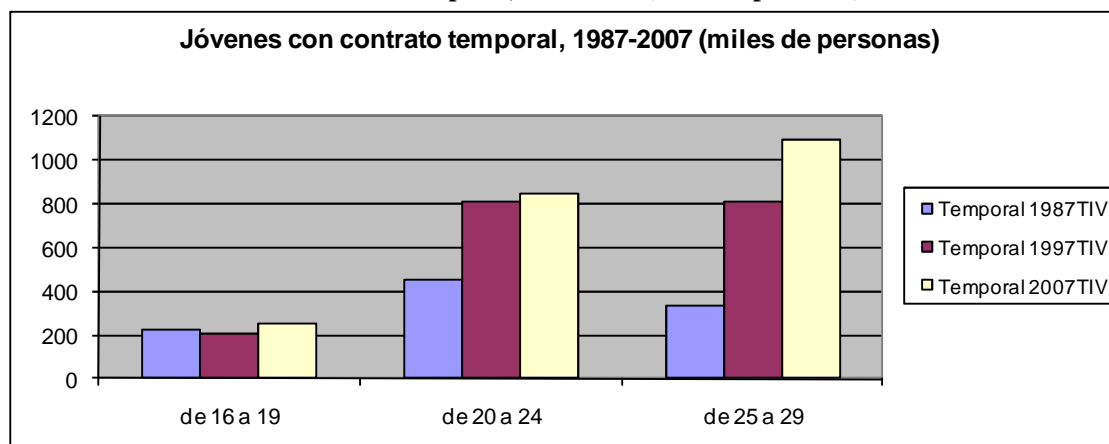
Fuente: EPA 2009, INE

Cuadro 4. 5. Motivos de parcialidad por sexo en 2007 (miles)

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	2383,1	466,3	1916,9
Seguir cursos de enseñanza o formación	281,9	125,7	156,2
Enfermedad o incapacidad propia	39,6	18,4	21,2
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	347,5	4,8	342,7
Otras obligaciones familiares o personales	305,5	13,2	292,3
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	737,2	140	597,2
No querer trabajo de jornada completa	310,3	48,4	261,9
Otros motivos	349,9	113,5	236,4
No sabe el motivo	11,4	2,3	9

Fuente: EPA 2009, INE

El empleo temporal también ha estado sobrerrepresentado entre los jóvenes. Si la tasa de temporalidad global se situaba en el 19,4% en 1987, para los jóvenes de entre 16 y 19 años era del 56,6%, para los de 20 a 24 años del 42,6% y para los de 25 a 29 del 23,6%. En 2007, la temporalidad no ha hecho más que crecer intensamente entre los jóvenes. Si la temporalidad para el conjunto de trabajadores era del 30,91%, para los jóvenes de entre 16 y 19 años era del 77,7%, para los de 20 a 24 años del 57,7% y para los de 25 a 29 del 42,8% (gráfico 4.17 y anexo 4.15).

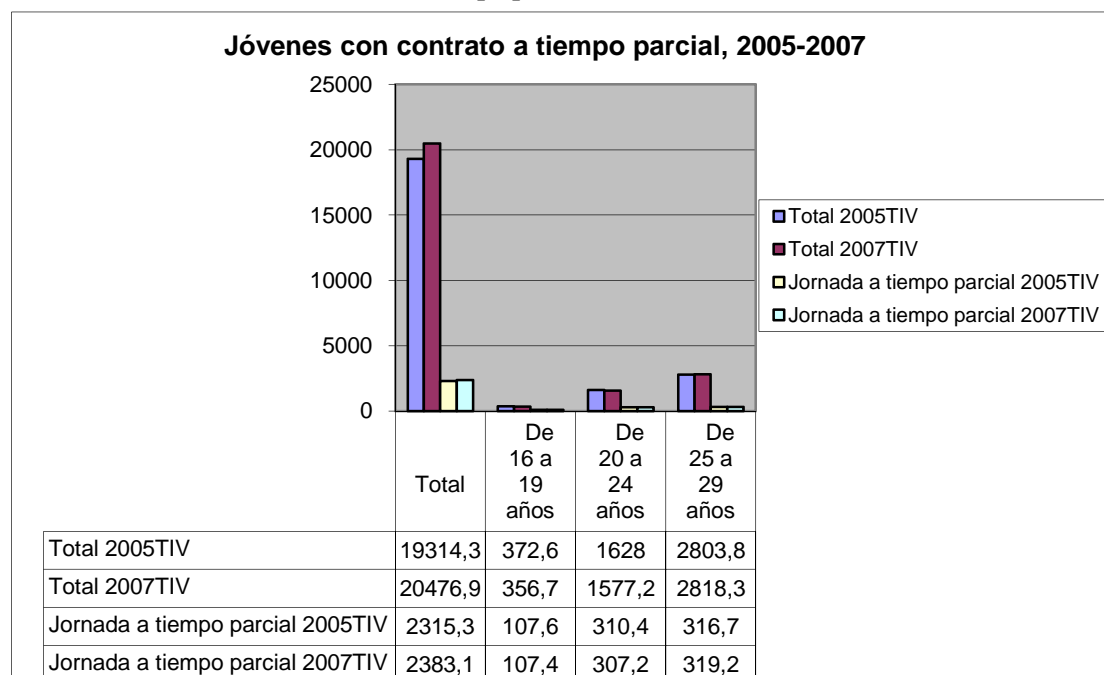
Grafico 4. 17. Jóvenes con contrato temporal, 1987-2007 (miles de personas)

Fuente: EPA 2009, INE

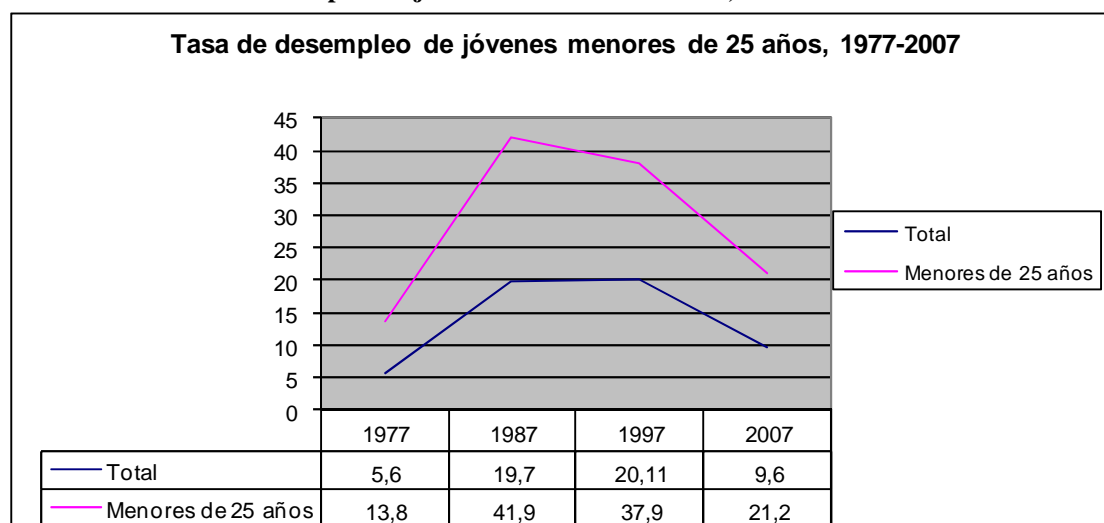
Por su parte, el empleo a tiempo parcial se ha comportado de un modo similar con respecto a la edad¹³⁶. A pesar de que no existan datos sobre la evolución de la parcialidad previos al 2005, se puede estimar que su comportamiento haya sido similar a la temporalidad de los jóvenes y al de la parcialidad de las mujeres. En todo caso, en 2007, los jóvenes de 16 a 19 años, el 30,1% de los jóvenes que trabajan lo hacen a tiempo parcial. La cifra desciende al 19,4% cuando se trata de jóvenes de entre 20 y 24 años. A partir de los 25 la cifra se estabiliza en valores cercanos al 10-11% (gráfico 4.18).

En resumen, los jóvenes (16-29) ha sufrido elevadas tasas de paro y quienes de ellos han trabajo lo han hecho mayoritariamente con un contrato temporal o parcial (gráfico 4.19).

¹³⁶ En la EPA no hay datos de parcialidad de jóvenes previos a 2005.

Grafico 4. 18. Jóvenes con contrato a tiempo parcial, 2005-7

Fuente: EPA, INE

Grafico 4. 19. Tasa de desempleo de jóvenes menores de 25 años, 1977-2007

Fuente: EPA, INE

En cuanto a los motivos por los que los jóvenes trabaja a tiempo parcial, la proporción de personas que trabaja a tiempo parcial por no encontrar uno a tiempo completo aumenta en cada grupo de edad. Así, en 2007¹³⁷, alcanza un 27% entre los de 16 y 19 años, un 41% entre los de 20 y 24 años y un 45% entre los de 25 y 29 años. Es decir,

¹³⁷ Lamentablemente no es posible comparar con datos previos a 2005 puesto que el EPA empieza a contabilizar los motivos a partir de esa fecha.

tampoco parece que los jóvenes decidan voluntariamente trabajar a tiempo parcial, aunque es cierto que el 47% de los de 16 a 19 años trabaja a tiempo parcial para compatibilizarlo con los estudios mientras que entre los de 20 a 24 lo hacen un 35% y entre los de 25 y 29 años tan sólo un 16% (cuadro 4.6).

Cuadro 4. 6. Motivos de parcialidad por edad en 2007 (IVT) (miles)

	Total	16 -19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 y +
Total	2383,1	107,4	307,2	319,2	320,3	338,1	298,2	228,2	192,1	128,2	143,5
Seguir cursos de enseñanza o formación	281,9	63,8	139,9	56	11,1	6,4	2,6	1,6	0,1	0,1	0,2
Enfermedad o incapacidad propia	39,6	0,3	0,8	1,5	1,7	3,1	5,1	3,8	7,2	3	8,9
Cuidado de niños, adultos y mayores	347,5	2	9,8	43,3	94,1	110,2	56,5	16,8	9,3	3,9	1,6
Otras obligaciones familiares o personales	305,5	1,4	6,1	19,6	33,6	52	49,2	54,9	36,6	33,1	15,5
No encuentra trabajo de jornada completa	737,2	23,9	101,1	119,2	110,9	91	97,9	71,6	64,8	33,3	20,9
No querer trabajo de jornada completa	310,3	6	22,3	28,7	26,5	33,9	48,8	42,3	38,8	28,6	23
Otros motivos	349,9	9,7	26,5	47,8	40,5	41,3	36,5	36,6	34,3	25,2	29,8
No sabe el motivo	11,4	0,4	0,8	3,2	1,8	0,2	1,6	0,5	1,1	1	0,7

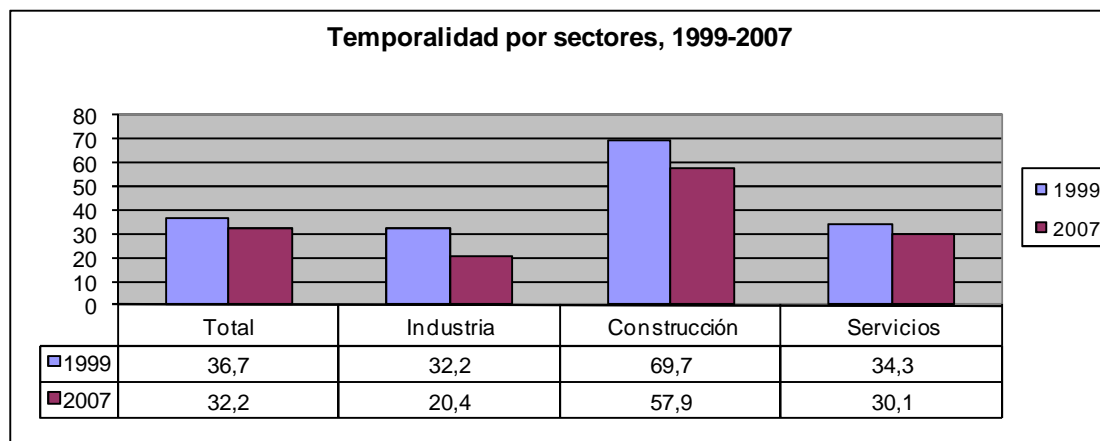
Fuente: EPA, INE

El empleo temporal también se ha comportado según el sector de la actividad. En el sector servicios, la tasa de temporalidad se ha mantenido cerca de la media en España y se ha reducido levemente pasando de un 34,3% en 1999 a un 30,1% en 2007 mientras que en el sector industrial la bajada ha sido más intensa puesto que en 1999 alcanzó un 35,2% y en 2007 ya había bajado hasta el 20,4%. Por su parte, la temporalidad en el sector de la construcción se ha mantenido en niveles muy elevados entre 1999 y 2007 (entre el 69,7% y el 57,9%, respectivamente), a pesar de que se haya reducido.

Por otra parte, el empleo a tiempo parcial ha predominado en el sector servicios entre 1987 y 2007 pasando de un 6,7% al 15,4% (siempre por encima de la media estatal)

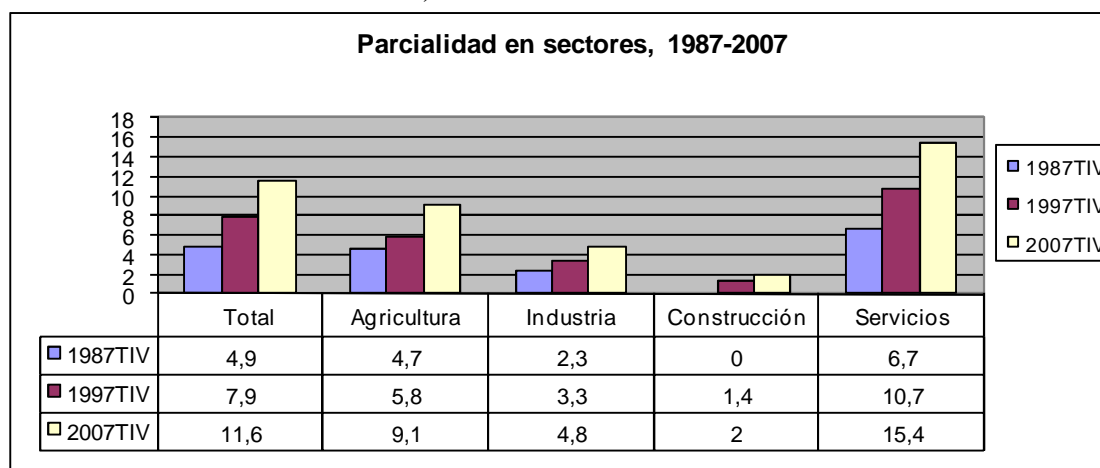
y se ha mantenido muy baja tanto en la industria (entre un 2,3% en 1987 y un 4,8% en 2007) como en la construcción (entre el 1% y el 2%) (Gráficos 4.20, 4.21 y anexo 4.33).

Gráfico 4. 20. Temporalidad por sectores, 1999-2007



Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral de 2009 (ECL-7 y 8), MTAS

Gráfico 4. 21. Parcialidad en sectores, 1987-2007



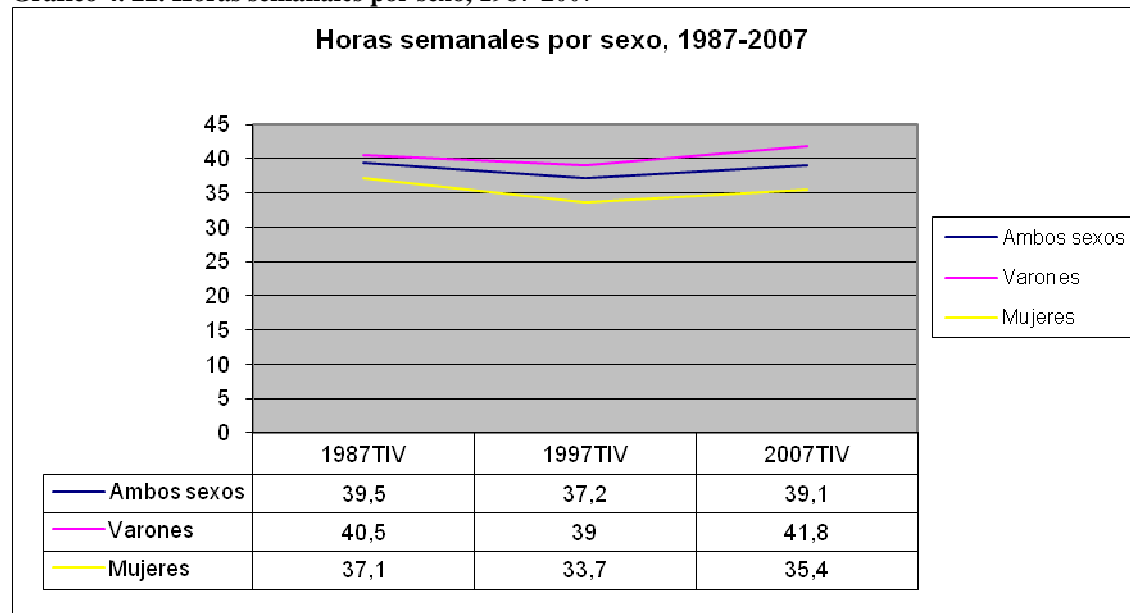
Fuente: EPA, INE (porcentajes)

5.2. Jornadas largas y horarios flexibles

La prolongación de las jornadas y la irregularidad de los horarios se han señalado como dos de las principales tendencias en los cambios en los tiempos de trabajo en el contexto español. Según la EPA, las mujeres vienen registrando menos horas de media a la semana que los hombres desde mediados de los ochenta con diferente intensidad (gráfico 4.22). Algo que probablemente se deba a la mayor proporción de mujeres en el empleo a tiempo parcial (gráfico 4.16). No hay datos desagregados por grupos de edad pero es razonable estimar que, en el mismo periodo de tiempo, el comportamiento del

número medio de horas semanales haya registrado las mayores cifras entre los 30 y los 55 años debido, igualmente, a la mayor proporción de los jóvenes de entre 16 y 29 años en la contratación a tiempo parcial.

Grafico 4. 22. Horas semanales por sexo, 1987-2007



Fuente: EPA, INE

La evolución del número medio de horas semanales entre 1987 y 2007 muestra que las jornadas se han estabilizado, aunque para los hombres ha aumentado levemente y para las mujeres ha disminuido ligeramente. Por otra parte, para atender a la prolongación de las jornadas hay que tomar en consideración las horas extras que se realizan. En 2007¹³⁸ tan sólo el 7,3% de los asalariados declara realizar horas extras (aprox. 1.200.000 personas), de los que el 29% son mujeres y resto varones (anexo 4.16). En cuanto al número de horas extras que se realizan a la semana, el 39,2% realiza más de 10 horas a la semana y el 60,8% menos de 10. El 58,5% de las mujeres que hacen horas extras realizan menos de 10 horas a la semana mientras el 54,4% de los hombres que hacen horas realizan más de 10 horas a la semana. Por su parte, quienes más horas extras realizan son los que tienen entre 25 y 49 años (anexo 4.17)¹³⁹.

En el caso de los *horarios atípicos*, entre 1997 y 2007 las mujeres han registrado cifras muy similares a las de los hombres y las variaciones no han sido muy significativas salvo en el caso del trabajo en los sábados (cuadro 4.7). En 2007 el 30,8% de las mujeres trabajaba al menos un sábado al mes cuando en 1997 alcanzaba el 37,8%. Por otra parte,

¹³⁸ La EPA no contabiliza las horas extras realizadas antes de 2005

¹³⁹ Para ver las diferencias en las horas extras realizadas según sector y ocupación entre 2005 y 2008, véanse anexos 4.18, 4.19, 4.20, 4.21, 4.22 y 4.34.

las mujeres han mantenido estable el trabajo en domingos (aprox. 14%), noches (aprox. 3%) y tardes (aprox. 18%). La otra variación significativa ha sido el aumento del trabajo a turnos de las mujeres que alcanzaba el 5,3% en 1997 y ascendió a un 17,3% en 2007.

Por otra parte, entre 1997 y 2007 los horarios atípicos han sido más frecuentes entre los jóvenes (cuadro 4.8). No obstante las diferencias no son muy significativas con respecto al resto de colectivos. Las variaciones en ese periodo son las mismas que para las mujeres: fuerte descenso del trabajo en los sábados y fuerte incremento del trabajo a turnos. En 2007 el 32,1% de los jóvenes entre 15 y 24 años trabajaban al menos un sábado al mes y el 14,2% un domingo al mes. El 18,9% lo hacía por turnos y el 5,7% por las noches. A pesar de que trabajen menos horas de media, la distribución de las horas de trabajo de los jóvenes menores de 25 años es muy similar a las de los grupos de edad de 25 a 44 años y de 45 a 64 años (gráficos 4.25, 4.26 y 4.27).

Cuadro 4. 7. Horarios atípicos por sexo, 1997-2007 (porcentaje de trabajadores que tienen con regularidad estos horarios)

1997					
	Sábados	Domingos	Turnos	Noches	Tardes
Total	37	15,5	7,5	4,6	0
Varones	36,6	15,8	8,7	5,5	0
Mujeres	37,8	15,1	5,3	3	0
2007					
	Sábados	Domingos	Turnos	Noches	Tardes
Total	28,2	13	17,1	4,9	18,7
Varones	26,3	12,6	16,9	5,7	19,1
Mujeres	30,8	13,6	17,3	3,8	18,1

Fuentes: EUROSTAT, Labour Force Survey (Population in employment during asocial hours)

Cuadro 4. 8. Horarios atípicos por edad, 1997-2007 (porcentaje de trabajadores que tienen con regularidad estos horarios)

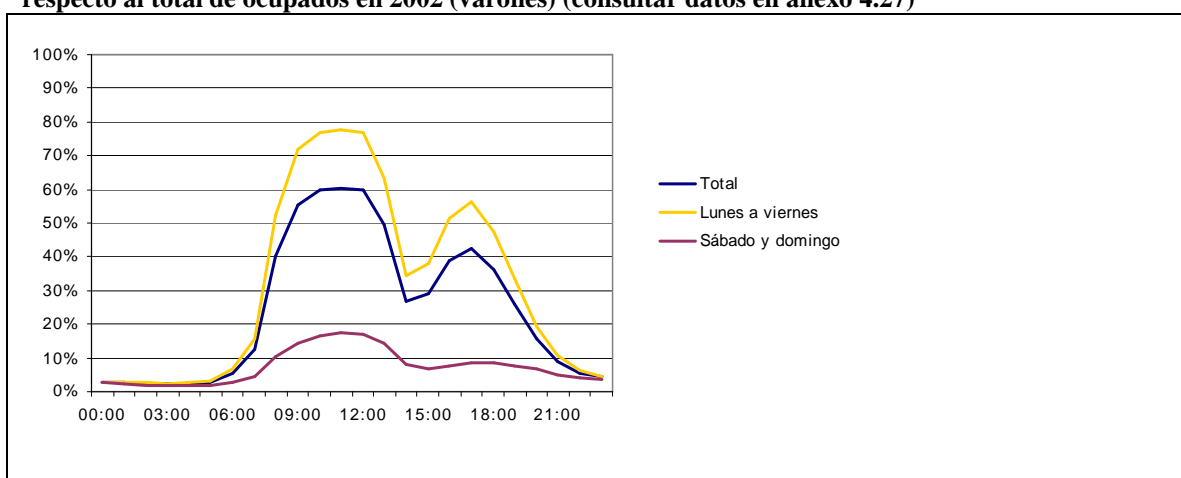
1997					
	Sábados	Domingos	Turnos	Noches	Tardes
15-24	42,1	15,9	5,4	5	0
25-49	35,5	14,9	7,8	4,7	0
50-64	39,3	17,7	7,1	3,8	0
2007					
	Sábados	Domingos	Turnos	Noches	Tardes
15-24	32,1	14,2	18,9	5,7	20,5
25-59	27,7	12,6	17,4	5	18,9
55-64	27,8	14,1	14,2	4,3	17,2

Fuentes: EUROSTAT, Labour Force Survey (Population in employment during asocial hours)

La aparición de horarios atípicos entre hombres y mujeres, jóvenes y mayores no ha supuesto, sin embargo, la eliminación de los horarios *típicos* de trabajo.

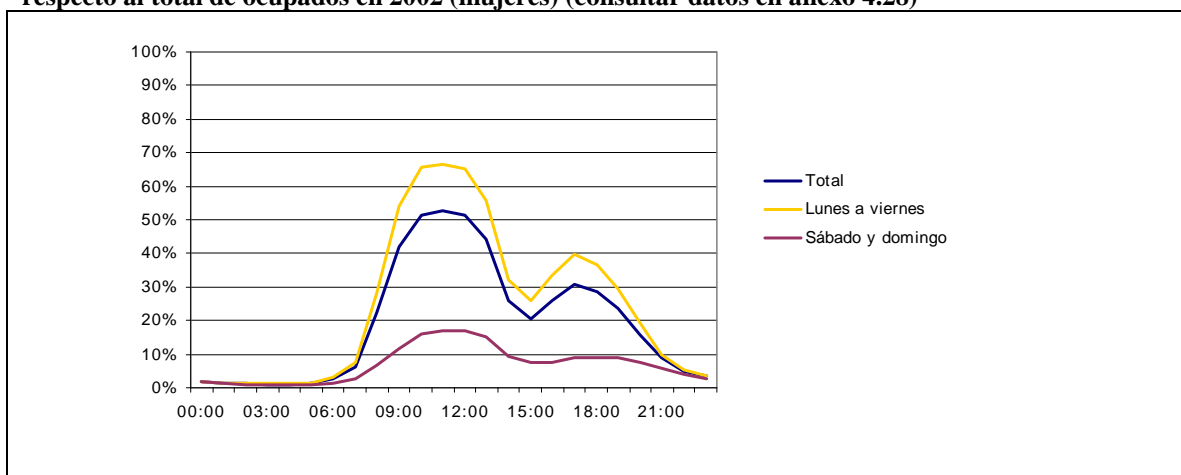
Los gráficos 4.23 y 4.24 muestran que la persistencia de las jornadas de trabajo dentro de la franja horaria de 8 a 18 horas de lunes a viernes aún sigue siendo importante. Se observa, además, que la distribución de las horas de trabajo es muy similar tanto para hombres como para mujeres a pesar de que en cada franja horaria la proporción de mujeres sea menor.

Gráfico 4. 23. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando al inicio de cada hora con respecto al total de ocupados en 2002 (varones) (consultar datos en anexo 4.27)



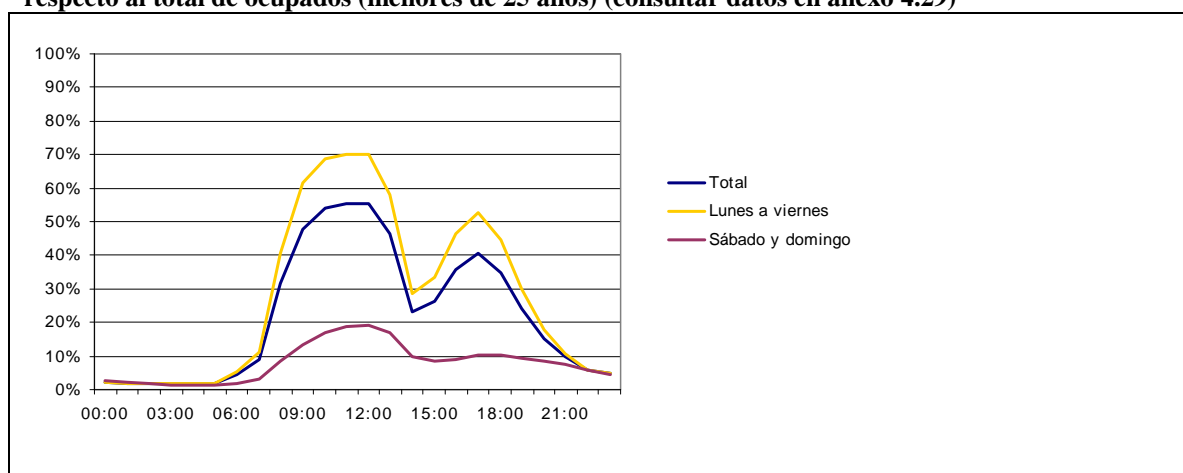
Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo, 2002-3, INE

Gráfico 4. 24. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando al inicio de cada hora con respecto al total de ocupados en 2002 (mujeres) (consultar datos en anexo 4.28)



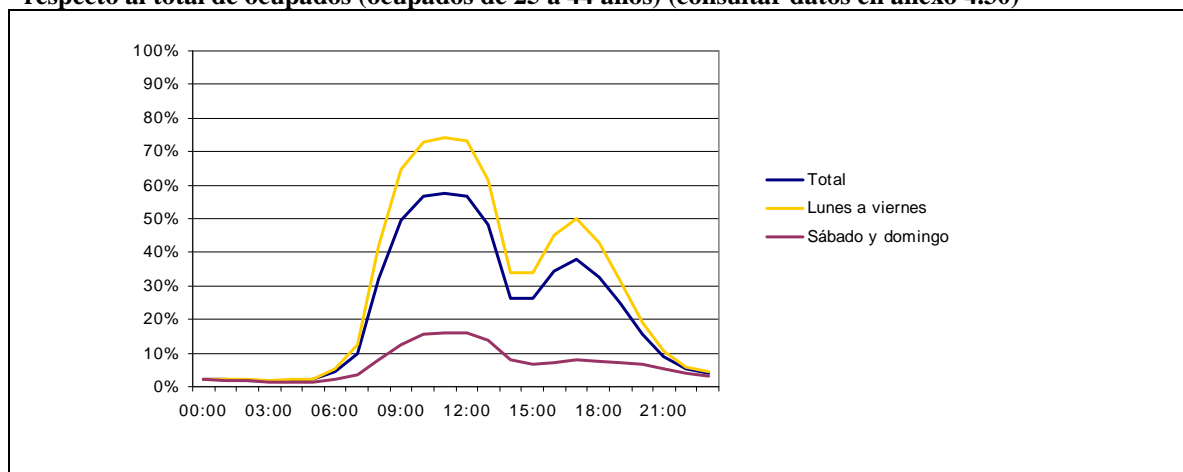
Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo, 2002-3, INE

Grafico 4. 25. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando al inicio de cada hora con respecto al total de ocupados (menores de 25 años) (consultar datos en anexo 4.29)



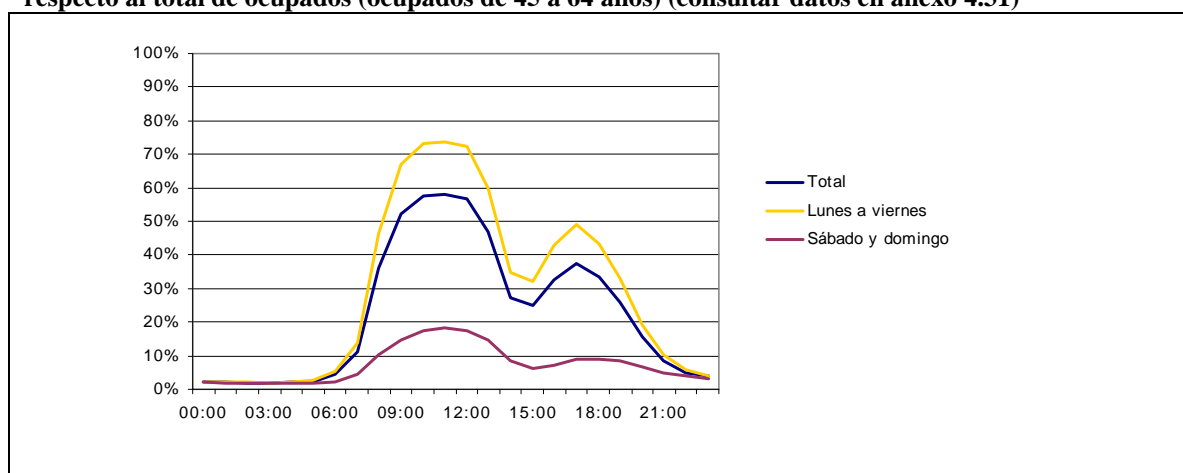
Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo, 2002-3. INE

Grafico 4. 26. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando al inicio de cada hora con respecto al total de ocupados (ocupados de 25 a 44 años) (consultar datos en anexo 4.30)



Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo, 2002-3. INE

Grafico 4. 27. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando al inicio de cada hora con respecto al total de ocupados (ocupados de 45 a 64 años) (consultar datos en anexo 4.31)



Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo, 2002-3. INE

5.3. Carreras discontinuas e irregulares y expectativas inciertas.

La tendencia hacia una carrera más horizontal o descendente o ascendente, con periodos de periodos de máxima actividad y periodos de inactividad, etc.... también varía según los diferentes grupos. Para unos la discontinuidad implica pasar de un contrato temporal al desempleo, de ahí a un contrato de tiempo parcial en un sector distinto, de ahí otra vez al desempleo. Mientras que para otros, dentro de la imprevisibilidad, la trayectoria no parece prometer ser tan precaria.

Si atendemos a las tasas de empleo, se puede observar parece que para hombres y mujeres y para todos los grupos de edad se ha registrado una caída desde mediados de los setenta hasta principios de los noventa en que empezó a crecer. El cuadro 4.9 muestra cómo la tasa de empleo de los jóvenes y la de los más mayores se han mantenido siempre como las más bajas entre 1987 y 2007, algo que no ocurría en 1977. Mientras que el periodo de máxima actividad se ha venido concentrando entre los de 25 a 54 años. Esta evolución de las tasas de empleo habla de la persistencia de los ciclos de la vida laboral.

En el mismo cuadro 4.9 se observar que la tasa de empleo de las mujeres ha venido siendo menor para todos los grupos de edad desde 1977 hasta 1987. A partir de principios de los noventa superaría tan sólo a la de los jóvenes. Esto supondría que la duración media de la vida laboral de las mujeres puede haber sufrido importantes aumentos. Por otra parte, hay que tener en cuenta que las diferencias en las tasas de empleo por edad no nos dicen absolutamente nada de lo que ocurre durante la participación en el mercado de trabajo. Se ha señalado que el mercado de trabajo español se caracteriza por su elevada temporalidad, algo que ejercerá una poderosa influencia sobre la organización de las carreras.

La elevada tasa de temporalidad podría confirmar parcialmente la tendencia hacia la discontinuidad de las vidas laborales de los trabajadores. El número de contratos registrados entre 1997 y 2007 parece apuntar hacia una muy ligera sobrerrepresentación de las mujeres en la contratación temporal¹⁴⁰, lo que implicaría que su trayectoria laboral es ligeramente más discontinua que la de los hombres (cuadro 4.10). Unos contratos temporales cuya duración media oscila entre seis y doce meses¹⁴¹. Si a eso le añadimos que la antigüedad media de las mujeres se ha reducido significativamente, pasando la tasa de estabilidad¹⁴² de un 65% en 1987 a un 57% (cuadro 4.11), parece confirmarse que las

¹⁴⁰ En 1997 el 93,3% de los contratos realizados a mujeres fueron temporales mientras que para los hombres fue de un 92,9%. En 2007 fue el 87,9% y el 88,1%, respectivamente.

¹⁴¹ Ver gráfico 4.13 sobre la duración media de los contratos temporales.

¹⁴² He calculado **la tasa de estabilidad** a partir del número de empleados que llevan más de tres años en el empleo actual dividido por el total de empleados (cuadro 4.11 y anexo 4.32)

carreras laborales de las mujeres tienen una mayor probabilidad de ser flexibles, discontinuas e irregulares¹⁴³.

Este recorrido ha servido para mostrar la desigual distribución social de los aspectos temporales más flexibilizados. Las contrataciones temporales y las de tiempo parcial así como los horarios atípicos predominan entre las mujeres y los jóvenes. Por su parte, las carreras discontinuas predominan entre las mujeres y la estabilidad en el empleo (la antigüedad) parece concentrarse entre hombres aunque ha sufrido un importante descenso para ambos.

Cuadro 4. 9. Tasas de empleo por edad y por sexo, 1977-2007

	1977TIV	1987TIV	1997TIV	2007TIV
ambos sexos				
de 16 a 19 años	44,85	19,82	11,86	19,34
de 20 a 24 años	51,99	40,91	39,17	56,7
de 25 a 54 años	60,26	58,25	62,5	76,85
de 55 y más años	27,38	18,7	14,43	19,03
varones				
de 16 a 19 años	51,39	22,48	14,85	23,93
de 20 a 24 años	55,62	49	45,02	61,98
de 25 a 54 años	92,16	82,89	80,56	87,19
de 55 y más años	46,26	30,79	23,38	27,61
mujeres				
de 16 a 19 años	38,15	17,02	8,71	14,49
de 20 a 24 años	48,31	32,57	33,08	51,18
de 25 a 54 años	28,63	33,67	44,34	66,13
de 55 y más años	12,91	9,09	7,23	12

Fuente: EPA, INE

¹⁴³ La distribución de la antigüedad por sector y por ocupación puede consultarse en los anexos 4.23, 4.24, 4.25 y 4.26.

Cuadro 4. 10. Número de contratos registrados por duración y por sexo, 1997-2007

	1997	2007
Ambos sexos		
Total	10093565	18622108
Duración indefinida	707481	2220384
Duración temporal	9386084	16401724
Varones		
Total	6210946	10056196
Duración indefinida	448806	1188815
Duración temporal	5762140	8867381
Mujeres		
Total	3882619	8565912
Duración indefinida	258675	1031569
Duración temporal	3623944	7534343

Fuente: Movimiento laboral registrado, Principales series anuales, Ministerio de trabajo, e INE.

Cuadro 4. 11. Antigüedad por sexo y tasa de estabilidad, 1987-2007

	ambos	varones	mujeres	ambos	varones	mujeres
	1987TIV	1987TIV	1987TIV	2008TI	2008TI	2008TI
total	12011,1	8365,3	3645,9	20402,3	11923,9	8478,4
menos de 3 meses	781	501,4	279,6	1325,1	704,8	620,3
de 3 a 5 meses	513,4	350,4	162,9	1226,7	624,1	602,7
de 6 a 11 meses	677,4	449,9	227,6	1579,6	872,8	706,8
de 1 a menos de 2 años	835,2	525,3	309,9	2262,3	1247,5	1014,8
de 2 a menos de 3 años	845,6	535,9	309,7	1522,9	830,6	692,3
de 3 a menos de 6 años	1640,5	1060	580,4	3104,7	1765,8	1338,9
6 años o más	6704,3	4930,6	1773,8	9381	5878,4	3502,6
TASA DE ESTABILIDAD	69	71	65	61	64	57

Fuente: EPA, INE

En las últimas secciones se ha realizado un recorrido por los cambios más significativos de los tiempos de trabajo en los procesos productivos y en el mercado de trabajo español y se ha dado cuenta de la desigual distribución social de las actuales condiciones temporales del trabajo. Las principales transformaciones de los tiempos de trabajo reflejan una situación paradójica puesto que se ha registrado un aumento de la autonomía en el puesto de trabajo pero, a la vez, una mayor inestabilidad de los puestos de trabajo (Lago, 2003). Así, numerosos y aparentemente contradictorios cambios en los tiempos de trabajo han tenido lugar de una manera simultánea: incremento de la autonomía en el puesto de trabajo, mayor variedad de las tareas, intensificación del ritmo

de trabajo, ruptura de la tendencia hacia la reducción de la jornada laboral y diversificación de las duraciones, diversificación de los horarios, acortamiento y diversificación de las carreras y multiplicación e individualización de las expectativas laborales, y creciente individualización de las estrategias de conciliación. Por otra parte, a pesar de que esta sea la tendencia de transformación de los tiempos de trabajo no es posible afirmar que haya afectado del mismo modo a toda la sociedad, sino que, como se ha visto, en el mercado de trabajo español los aspectos temporales más flexibilizados recaen mayoritariamente sobre los jóvenes y las mujeres.

SEGUNDA PARTE: EL TIEMPO Y LAS IDENTIDADES NARRATIVAS

La **segunda parte** se dedica a explorar el modo en que los procesos de configuración de la identidad estructuran las experiencias temporales del trabajo a las que dan lugar los mencionados modelos de organización de los tiempos de trabajo. Tras realizar una breve revisión del debate sobre las identidades, el **CAPÍTULO 5** propone una concepción narrativa de la identidad basándose en las aportaciones de Ricoeur (1995). Entendemos la identidad como la organización de los diversos aspectos temporales de la experiencia (series A y B) por medio del proceso de configuración de una narración. En consecuencia, sostenemos que la identidad es una *identidad narrativa* en la medida en que la identidad del personaje surge al mismo tiempo y con las mismas dificultades que la unidad de la historia narrada (Ricoeur, 1996: 146-7). En otras palabras, somos la historia que contamos de nosotros mismos.

Dicha comprensión de la identidad nos permite distinguir entre diferentes tipos de identidad narrativa no sólo por el contenido de cada narración sino también por su estructuración interna, esto es, su trama. Así, pues, siguiendo a Frye (1957), White (1992), Ricoeur (1995), Gergen (1996) y Ramos (1993a) se distinguen cuatro tipos de tramas narrativas según el tipo de relación que la narración establece entre las intenciones y los sentimientos: romance, comedia, tragedia y sátira.

No obstante, el *trabajo narrativo* que constituye la identidad no sólo se refiere al que realizan los individuos sino también al que realizan las instituciones de ahí que, a partir de las aportaciones de Foucault (1991, 2005a, 2005b), la última sección se dedique a explorar el modo en que las principales instancias de autoridad participan en la constitución de la identidad.

Por su parte, el **CAPÍTULO 6** se dedica, por un lado, a explorar las experiencias temporales del trabajo que van a contenerse y estructurarse en el interior de las narraciones para constituir las identidades narrativas y, por otro lado, estudia las narraciones por medio de las cuales las principales instituciones del mundo del trabajo pretenden estructurar temporalmente el ámbito en el que se desenvuelven los trabajadores.

CAPÍTULO 5. LA ESTRUCTURA TEMPORAL DE LA IDENTIDAD

1. INTRODUCCIÓN

Una de las transformaciones más impactantes que tuvo lugar a partir de los años sesenta y setenta fue la experiencia de los cambios en las identidades individuales y colectivas. Hasta entonces parecía claro quiénes eran unos y quiénes eran otros, pero a partir de entonces, como consecuencia de diversos procesos de transformación social, todo pareció cambiar. Ya nadie parecía saber quién era uno ni quiénes eran los demás ni qué significaba ser trabajador o ser marido, o ser de izquierdas, padre, español, demócrata o varón. Las categorías que habían servido para definir lo que uno era parecían inservibles y agotadas. En consecuencia, las identidades, antes aparentemente sólidas, homogéneas y coherentes, parecían haber estallado en mil pedazos irreducibles a una unidad coherente y estable. Bauman expresa con su lucidez habitual las puertas que abre la crisis de las identidades. “Pensamos en la identidad cuando no estamos seguros del lugar al que pertenecemos... Identidad es el nombre dado a la búsqueda de la salida de la incertidumbre” (Bauman, 2003:41). El cuestionamiento de la identidad plantea un incómodo interrogante al sujeto y le empuja hacia un estado de incertidumbre permanente: ¿quién soy ahora que todo es incierto?

El debate sobre las identidades iniciado a finales de los setenta ha tendido a describir las experiencias de transformación identitaria basándose en una supuesta tendencia o bien hacia la disolución o bien hacia la fragmentación. Este capítulo toma como punto de partida un abierto cuestionamiento de esa forma de interpretar los cambios que identifica lo que cambia con la destrucción, la disolución, la ruina, la decadencia o el vacío¹⁴⁴. De hecho, precisamente, porque las identidades no se han destruido se producen las crisis de identidad, esto es, la renovación de la pregunta de quién es uno¹⁴⁵. La interpretación de los cambios identitarios en términos de disolución o fragmentación (y la posterior individualización) se apoya la afirmación implícita de la discontinuidad entre el pasado y el futuro y en la falta de coherencia entre los diversos marcos temporales de la experiencia. Ante la falta de continuidad y de coherencia de la identidad en el tiempo,

¹⁴⁴ Sobre el predominio de la estética de la desaparición como paradigma explicativo de los cambios sociales en las últimas décadas en el campo de las ciencias sociales, véase, Ramos (2007c: 172-3).

¹⁴⁵ Esta es la apreciación del filósofo Ramón Rodríguez (2007), quién señala que la identidad como problema actual no se juega en el tiempo como pura sucesión de vivencias y acontecimientos inconexos en el que es vano buscar un núcleo permanente, sino en la temporalidad que es apropiación del pasado e identificación/distanciamiento del mundo.

viene a sostener este argumento, los sujetos parecen condenados a ser seres compuestos de múltiples fragmentos sin conexión entre sí y sin ninguna relación con sus experiencias pasadas o con sus expectativas de futuro.

Resulta, sin embargo, poco verosímil sostener que alguna persona pueda vivir sin un cierto grado de coherencia interna y sin recuerdos del pasado ni esperanzas o temores con respecto al porvenir por muy desdibujados o poco coordinados que éstos se encuentren¹⁴⁶. Por tanto, este capítulo se propone analizar la estructura temporal de la identidad, lo que implica prestar atención al modo en que se coordinan las diversas temporalidades del presente de la vida cotidiana y al modo en que, desde cada presente, se entrelazan las experiencias del pasado y las expectativas del futuro, o en otras palabras, al modo en que el sujeto se apropia de su pasado ante las expectativas de futuro que se le presentan.

El punto de partida de este capítulo es que la identidad está ligada a la experiencia o a la vivencia del tiempo. La experiencia del tiempo puede llevar a formas específicas de concebir, de representar y de utilizar el tiempo vivido y puede dar lugar a una determinada estructura temporal de la identidad. La estructura temporal que adquiera la identidad va a depender de la forma en que se combinen los múltiples aspectos temporales de las diferentes esferas sociales por las que transcurre la vida de cada persona (coherencia) y de la forma en que se establezca una conexión entre el pasado, el presente y el futuro (continuidad). Este capítulo sostiene que la coordinación de los aspectos temporales de la identidad se realiza por medio de la configuración de una narración, unas narraciones que varían según el tipo de trama. En consecuencia, sostenemos que las identidades son identidades narrativas, esto es, son el resultado de un trabajo narrativo cuyo principal objetivo es establecer un orden, todo lo provisional y efímero que se quiera, entre el tiempo del mundo y el tiempo interior de la conciencia. Por otra parte, sostenemos que las identidades no son el resultado de un trabajo exclusivamente individual. Así pues, en el proceso de configuración de la identidad intervienen una gran

¹⁴⁶ No obstante es necesario realizar una aclaración acerca del modo en que los individuos hablan de sí mismos. Rara vez utilizan expresiones como “mi identidad” para referirse a lo que piensan, sienten o hacen. Ellos no hablan o piensan sobre sí mismos o sobre sus experiencias temporales en los términos que se han manejado en el debate sobre las identidades y que nosotros mismos hemos explicitado sino que hablan con otras categorías construyendo una imagen de sí mismos que no siempre es plenamente consciente, que no es homogénea, compacta y articulada sino fragmentaria y llena de elipsis que se completan con sobreentendidos. Lo que sí hacen es tener una experiencia del tiempo cuya articulación se encuentra en la base de sus identidades. Es decir, recuerdan y esperan, hacen planes, programan horarios y vacaciones, se coordinan con sus parejas, sus hijos y sus jefes... y al hacerlo o, mejor, al contarnos cómo hacen todo eso nos informan de su experiencia temporal de la realidad laboral, y al hacerlo, nos podemos hacer una idea de sus identidades puesto que nos han mostrado las narraciones por medio de las que articulan los aspectos temporales de su experiencia laboral.

cantidad de agentes (instituciones como el estado, la familia, la escuela, las empresas; las comunidades, otros individuos...). Y aunque los diversos agentes participan de múltiples maneras en este proceso, el “trabajo identitario” que se realiza, tanto individual como institucional, es principalmente un “trabajo narrativo”. El “trabajo narrativo” de las instituciones consiste principalmente en la difusión explícita o implícita de narraciones por medio de las cuales se pretende estructurar temporalmente la vida cotidiana y la biografía de los trabajadores. Por su parte, el “trabajo narrativo” de los individuos consiste en la configuración de una narración, así como de la apropiación de las narraciones difundidas por las instituciones, por medio de la cual pretenden estructurar y ordenar los diversos aspectos temporales de su experiencia.

Así pues este capítulo se propone, en primer lugar, realizar un recorrido por el debate sobre las identidades con el fin de aclarar el concepto de identidad. En segundo lugar, se propone dar cuenta de los aspectos que integran la estructura temporal de la identidad. En tercer lugar, aclara las nociones de narración, trama e identidad narrativa y del carácter individual de la configuración de la narración. Y, por último, se ocupa de dar cuenta del modo en que las instituciones orientan la configuración de las narraciones y, por consiguiente, la estructuración temporal de las identidades.

2. EL DEBATE SOBRE LAS IDENTIDADES

Las transformaciones económicas, políticas y culturales iniciadas en los años setenta vinieron a cuestionar las prácticas sociales que estructuraban las vidas e identidades de los individuos. Los cambios en la organización del trabajo, la redefinición de las relaciones de género, la aparición de nuevas formas familiares, la desregulación y la segmentación de los mercados de trabajo, la reforma de los Estados del bienestar, etc.... contribuyeron a redefinir las experiencias y las categorías sociales por medio de las cuales los individuos se definían a sí mismos y definían su lugar en la sociedad. Las formas de ser trabajador, de ser profesional, ciudadano, mujer, hombre, padre, de ser uno mismo parecían estar sujetas a un profundo proceso de revisión. Así pues, la década de los setenta presenció la apertura de un proceso de construcción de nuevas identificaciones personales que no remiten a la ausencia o a la abolición de todo colectivo para exaltar la emancipación individual, sino más bien al establecimiento de una nueva relación de los individuos con otro tipo de colectivo, diferente al precedente y más “societario”, es decir, más libremente escogido y voluntariamente regulado (Dubar, 2000: 246). Se trataba de la crisis de las categorías sociales que durante los años dorados del capitalismo del siglo XX

habían surgido como respuesta a la primera crisis de la modernidad del primer tercio del siglo XX (Dubar, 2000; Wagner, 1997). La configuración de la identidad es, por tanto, un proceso que está ligado a lo que se puede denominar la segunda crisis de la modernidad (Wagner, 1997), que no es más que la reaparición de nuevas dudas acerca de la capacidad de comprensión y de acción sobre el mundo y sobre uno mismo (Wagner, 1997: 298; 2001: 67). Por tanto, los desvelos contemporáneos acerca de quiénes somos vendrían a reflejar una de las aristas de esa compleja crisis¹⁴⁷.

Un enfoque sociológico sobre la identidad debería ser capaz de establecer algún tipo de relación entre las grandes transformaciones sociales (laborales, económicas, políticas, culturales) y los procesos individuales y colectivos de configuración de la identidad. Sostenemos que una forma de establecer esa relación consiste en atender al modo en que se conjugan los diversos aspectos temporales tanto de los procesos sociales como de las identidades. De hecho, se trata de una de las preguntas clave que contribuyó a la propia formación de la disciplina sociológica: la relación entre el individuo y la sociedad. Se trata de una relación que opera a varios niveles. Por un lado, implica una redefinición consciente y racional de uno mismo y de su relación con la colectividad. Y, por otro lado, se trata de comprender la nueva realidad social de la que uno forma parte para encontrar su lugar en ella y para delimitar la capacidad de acción tanto individual como colectiva. En ambos niveles, el tiempo juega un papel clave puesto que se trata de conjugar doblemente los tiempos individuales tanto con los tiempos de la sociedad a la que uno pertenece.

Los sociólogos clásicos (Marx, Weber, Durkheim) se plantearon esta relación ante la profundidad de los cambios sociales de los que estaban siendo testigos (Dubar, 2000; Wagner, 1997, 2001). El proceso de industrialización, el proceso de construcción de los Estados-nación, el proceso de urbanización,... parecían estar cambiando la composición interna de las sociedades europeas del siglo XIX así como el interior de los sujetos. De hecho, fueron estos procesos de cambio los que empujaron a los clásicos a pensar su presente en términos de “la sociedad” y el pasado como “lo comunitario” y, en consecuencia, que comprendieran su época como una transición de lo comunitario a lo societario. En el caso de las identidades, tal y como sugiere Dubar (2000), esto se tradujo en una transición de las formas comunitarias de la identidad tanto individual como colectiva hacia las formas societarias (Dubar, 2000: 12-15).

El individuo aparecía, pues, como el resultado de los nuevos lazos de solidaridad orgánica (Durkheim) o del proceso de racionalización de la sociedad y de la burocratización del Estado (Weber) o del proceso de dominación de una clase sobre otra

¹⁴⁷ Marinas lo describe muy gráficamente como “el síntoma biográfico” (2005: 20).

(Marx). En cualquiera de los casos, no se problematizaba explícitamente el propio proceso por el cual los individuos se convertían en una clase determinada de sujetos. Los clásicos dieron por supuesto que el tipo de identidades que se formarían serían identidades sociales. Es decir, que los individuos llegarían a tomar conciencia de su lugar en la sociedad, ya se tratara de la estructura productiva, de la estructura burocrática del estado o de las redes de solidaridad orgánica, y en consecuencia, alcanzarían una conciencia de clase o una conciencia del deber profesional o una conciencia la interdependencia funcional entre unos y otros, y que, en función de esa comprensión de la realidad social y de sí mismos formando parte de esa realidad, orientarían sus acciones ya fueran individuales o colectivas. Cuando no se identificaban con las categorías sociales y, por tanto, no comprendían su lugar en la sociedad, los individuos se presentaban como seres anómicos o alienados.

En consecuencia, no tomaron en consideración que los procesos de concienciación individual que establecían un distanciamiento, o incluso una ruptura, con respecto a las categorías y narraciones de sus grupos sociales de referencia, pudieran ser constitutivos de las identidades. En otras palabras, desatendieron el distanciamiento constitutivo de los procesos concretos de configuración de la identidad y, con ello, las diversas formas en que se podían llegar a combinar las múltiples temporalidades de los procesos sociales y de las identidades.

Esta omisión se ha reproducido en los debates contemporáneos sobre la identidad iniciados en la década de los setenta del siglo XX (Hall, 2003; Dubar, 2000; Wagner, 1997, 2001). A pesar de que en el debate sobre las identidades, que alcanzó su punto más álgido en la segunda mitad de los ochenta, lo que parecía problematizarse era el proceso mismo de configuración de las identidades individuales y colectivas, resultó que ni se aclararon los procesos concretos por los que los seres humanos se convierten en determinados tipos de sujetos ni se aclaró el propio concepto de identidad. Más bien, el debate sobre las identidades se limitó a afirmar exaltada y afectadamente el supuesto final de todas las certezas y el consecuente retorno de la incertidumbre a todas y cada una de las esferas de la realidad social. Hall (2003: 21) señala que fue Althusser quien abrió este debate con su artículo “Ideología y aparatos ideológicos del Estado”¹⁴⁸ en la temprana fecha de 1971. En él se preguntaba por el papel del obrero a la hora de asumir, consentir o apropiarse reflexivamente de los discursos oficiales del Estado. La cuestión de fondo consistía en abrir la caja negra del proceso de configuración de las identidades y observar el papel de los propios sujetos y de los agentes externos (estado, mercado, familia,

¹⁴⁸ Louis Althusser, *Ideología y aparatos ideológicos del Estado. Freud y Lacan*, Buenos Aires, Nueva visión, 1998, pp. 9-66

escuelas, etc....). Según Hall, fue un debate inconcluso que, sin embargo, dejó dos vías abiertas desigualmente transitadas. Una, la vía del “trabajo identitario institucional”, que se refiere a los mecanismos y procesos concretos a través de los cuales el Estado o el resto de las instituciones (como las empresas, familias, escuela, trabajo, cárceles...) fuerzan a los individuos a comprenderse y a comportarse como determinados tipos de sujetos de las relaciones sociales en las que participan. Aquí destacan principalmente las aportaciones de Foucault (1991, 2005a, 2005b). Y la segunda es la vía del “trabajo identitario individual”, que se refiere al papel del sujeto en la configuración de sí mismo, y que quedó en suspenso durante los ochenta. Fue a principios de la década de los noventa cuando empezó a recuperarse esta vía principalmente a través de la idea de la reflexividad. En este caso, las aportaciones de Giddens (1995a) son las más conocidas.

El capítulo 1 ha realizado un repaso completo de las principales posturas del debate sobre la identidad prestando atención al modo en que aparecen representados los aspectos temporales de la identidad. En ese capítulo se afirmaba que en términos generales, todas las posturas dan por supuesta una determinada estructura temporal de la identidad caracterizada por la fragmentación de los marcos temporales que estructuraban el presente, una ruptura radical con respecto al pasado más reciente y una proyección hacia un futuro que cada vez se percibe como más corto e incierto. A continuación tan sólo vamos a sintetizar muy escuetamente las principales posturas en este debate

2.1. Identidades reflexivas¹⁴⁹

Giddens (1995a) y Beck y Beck-Gernsheim (2003) son los máximos exponentes de esta postura que, aunque con diferencias, comparten algunos de los principales rasgos de la concepción moderna del sujeto cuyos rasgos son principalmente tres: autonomía, racionalidad y coherencia.

Desde el punto de vista temporal, la identidad del sujeto moderno se despliega gracias a una ruptura con respecto a un pasado de ataduras no elegidas y gracias a una gran confianza en el futuro. De hecho, el sujeto moderno basa su confianza en su capacidad de modelar racionalmente el mundo en una ilimitada confianza en un futuro abierto a la novedad. Por tanto, el sujeto moderno posee la seguridad de que podrá establecer una continuidad entre un pasado y un futuro siempre distintos entre sí, un futuro siempre mejor que el pasado. Por otra parte, su coherencia se manifiesta en su

¹⁴⁹ Ver sección 1.2 del capítulo 1

capacidad para integrar, siguiendo el principio de racionalidad, la temporalidad de las diversas esferas sociales del presente de su experiencia.

A pesar de que Giddens (1995a) y Beck y Beck-Gernsheim (2003) reconocen que en las sociedades de la modernidad tardía el mantenimiento de la continuidad entre el pasado, presente y futuro, y el mantenimiento de la coherencia entre los marcos temporales de la experiencia resulta más complicado debido a las transformaciones de las instituciones modernas, sostienen que los individuos son ahora capaces de configurar su vida social y sus identidades con arreglo a un marco de referencias creado racional y autónomamente como el resultado de un consciente proceso de selección y de decisión del conjunto heterogéneo y plural de referencias al alcance. Por tanto, las categorías sobre las que se yerguen las identidades ya no vienen dadas sino que son reflexivamente elegidas y redefinidas.

2.2. Identidades fragmentadas¹⁵⁰

Bauman (2002) y Sennett (2000) pueden señalarse como los principales representantes de esta postura. Su idea es que la actual fragmentación de los contextos sociales, económicos y culturales impide la constitución de una identidad estable y coherente. La razón es doble. Por un lado, rechazan la idea de que un individuo construya por sí solo su identidad, es decir, ubicado en contexto vacío de relaciones sociales y de referencias culturales y políticas. En consecuencia, las identidades no son posibles ni fuera de los contextos de relaciones sociales ni en contextos sociales y económicos fragmentados. En todo caso, las identidades que surgirían serían identidades fragmentadas, discontinuas, incoherentes. La segunda razón es que la identidad no es una construcción exclusivamente individual sino una construcción colectiva que integra un amplio conjunto de agentes y referencias sociales, culturales y políticas, algo que no sería posible debido a que la fragmentación y desarticulación de las relaciones sociales dificulta la participación de los otros en la constitución de la identidad.

En consecuencia, la estructura temporal de la identidad adopta una forma que se caracteriza por la pérdida por un pasado en el que los lazos eran supuestamente más sólidos, cálidos y duraderos y por el acortamiento de un futuro cada vez más incierto, lo que impide el establecimiento de una continuidad temporal; y por la fragmentación de los marcos temporales de la experiencia que impide el establecimiento de una cierta coherencia.

¹⁵⁰ Ver sección 1.3 del capítulo 1

2.3. La desaparición del sujeto y el final de las identidades¹⁵¹

Desde esta postura se rechaza cualquier concepto esencialista de la identidad y la idea no sólo de una coherencia y de una continuidad de la identidad dada de antemano sino también la propia posibilidad de que existan identidades de ese tipo en un mundo donde reina la diversidad. En consecuencia, enfatizan el carácter discontinuo, episódico, fragmentario e híbrido del sujeto y la idea de que esto no conduce a su emancipación sino que representa una nueva forma de dominación y control y eventualmente el paso previo a su desaparición. La desaparición del sujeto no sería más que la consecuencia de la desaparición del tiempo en una infinita sucesión de instantes sin principio ni final

La reflexividad no sería más que una nueva estrategia de dominación. En efecto, el énfasis en la desaparición parece ser una metáfora extrema para cuestionar el presupuesto moderno de la autonomía individual. Esta postura enfatiza la multitud de agentes que, desde diferentes posiciones de poder, participan en la construcción del sujeto y la multitud de retazos que conforman su interioridad concluyendo que la aspiración a la unidad, a la autonomía y a la coherencia no es más que una vana ilusión. El sujeto parece, pues, no ser más que un sujeto desgarrado por múltiples fuerzas incontrolables y, por tanto, con una escasa autonomía para actuar sobre sí mismo y sobre la realidad.

3. IDENTIDAD, DISTANCIAMIENTO Y TIEMPO.

Como se ha podido comprobar todas estas posturas comparten un conjunto de presupuestos temporales sobre la estructura de la identidad, lo cual se deriva de la falta de atención a los procesos concretos de configuración de la identidad.

Así ambas posturas reflexionan en torno a la posibilidad de que los sujetos configuren su identidad con continuidad y coherencia. En términos temporales, la continuidad se refiere a la posibilidad de establecer un enlace significativo entre el pasado y el futuro, mientras que la coherencia hace referencia a la posibilidad de coordinar las diversas temporalidades de cada una de las esferas sociales que habita el sujeto en el presente. Todas las posturas revisadas parecen compartir la idea de que la experiencia temporal de los individuos está atravesada por una ruptura con respecto al pasado y por el acortamiento y la incertidumbre del futuro. Así mismo, comparten la idea de la fragmentación de los marcos temporales de la experiencia, cuya coordinación era la garantía para el establecimiento de la coherencia. Los defensores de una identidad

¹⁵¹ Ver sección 1.4 del capítulo 1

reflexiva, a pesar de que reconocen las dificultades, afirman que la continuidad y la coherencia de la identidad del sujeto son posibles gracias al esfuerzo reflexivo del individuo en la construcción de su propia identidad. Por su parte, los que afirman que las identidades son fragmentadas, sostienen que la discontinuidad entre el pasado y el futuro y la fragmentación de los órdenes temporales de la experiencia son insalvables y que, en consecuencia, los sujetos se ven abocados a vivir siempre desgarrados y a la deriva, con un escaso margen de control sobre sí mismos y sobre su destino. Por último, radicalizando la postura previa, los posmodernos afirman que las identidades y la silueta de los propios sujetos tienden a desaparecer sin dejar rastro, “como lágrimas en la lluvia”. Y además, afirman que la reflexividad no es más que una nueva forma de ejercer el poder basada en la individualización de la responsabilidad.

Además de los presupuestos temporales, el problema de las anteriores posturas sobre la identidad radica en que o bien presuponen que los individuos se encuentran permanentemente inmersos y vinculados en sus redes sociales y culturales sin que exista la posibilidad de distanciarse de ellas, o bien dan por supuesto que se encuentran completamente desvinculados o distanciados de ellas¹⁵², dando, además, por supuesto que la posterior re-vinculación a los nuevos contextos se realiza de una manera completamente aproblemática¹⁵³.

La indagación del proceso de configuración de la identidad podría ayudar a redefinir los presupuestos sobre la estructura temporal de la identidad (continuidad y coherencia) y el modo en que los individuos se vinculan con las colectividades y con los contextos en los que se encuentran. Para aclarar ambas cuestiones, proponemos prestar atención al proceso de distanciamiento del sujeto con respecto a su contexto de origen.

Para llevar a cabo un análisis del proceso de configuración de la identidad no sólo es posible emprender una tarea de comprobación empírica de la más que cuestionable existencia generalizada de un tipo de individuo aislado, desvinculado de su pasado, capaz

¹⁵² Se trata de algo que ocurre tanto en la versión moderna liberal representada por Giddens como en la versión postmoderna radical representada por Lyotard. Giddens concibe el proceso de desvinculación y revinculación como un proceso automático y siempre dirigido autónoma y conscientemente por el sujeto, mientras que Lyotard entiende que el sujeto se ha desintegrado al deshacerse los lazos sociales que le conformaban.

¹⁵³ Para Wagner aquí se encuentra el meollo de la modernidad. Wagner describe la modernidad como la generalización del exilio (2001). La cuestión es cómo aprender a vivir con los demás, cómo aprender a vivir con aquellos que no se encuentran en los círculos de las relaciones originarias. Todo aprendizaje requiere un distanciamiento de los círculos previos y todo distanciamiento significa en alguna medida aprender a dejar algo atrás, a perder (Philibert). La nostalgia supone la expresión de las dificultades en el aprendizaje de la pérdida. Por otra parte, toda desvinculación supone iniciar un proceso de distanciamiento con respecto a las relaciones originarias. Se trata de un proceso que puede dar lugar a una sensación de pérdida, puesto que hay algo que se deja atrás, un pasado irrecuperable, o puede dar lugar a una sensación de desorientación, puesto que uno no sabe lo que le espera ni lo que se encontrará en adelante, un futuro incierto.

de someter el futuro a su voluntad y que tan sólo se toma a sí mismo como referencia para intervenir racionalmente sobre el mundo y para construir sus redes sociales, sino que también es posible discernir sobre aquello que posibilita la configuración de una estructura temporal identitaria de esas características. Nosotros sostenemos que la estructura temporal de la identidad depende del modo en que se realice el proceso de distanciamiento del contexto. El proceso de distanciamiento del contexto va a ser un elemento constitutivo de la identidad¹⁵⁴ en la medida en que crea una nueva dimensión temporal de la experiencia¹⁵⁵ y permite que se desarrolle la reflexividad del sujeto.

El proceso de distanciamiento se puede dividir en dos partes que son las dos caras del mismo proceso. Primero, la propia acción del distanciamiento y, segundo, aquello con respecto a lo que uno se distancia: el contexto de origen. Con respecto a la primera parte, Wagner señala que el distanciamiento del contexto es uno de los principales rasgos de la modernidad (Wagner, 2001: 84). En primer lugar, porque el distanciamiento del contexto suele acarrear un terremoto espiritual de intensidad variable cuyo resultado puede ser la reflexividad o la toma de conciencia de uno mismo como semejante a unos y diferente a otros. El descubrimiento reflexivo de la individualidad que nos singulariza va acompañado, sin embargo, del descubrimiento de su carácter contingente, histórico y, por tanto, prescindible y frágil. Uno podría haber sido otro e, incluso, podría no haber sido.

En segundo lugar, el distanciamiento del contexto permite relativizar las categorías sociales por medio de las que definimos nuestra relación con el mundo, con los grupos y con nosotros mismos. Éstas pierden su aparente carácter prefijado, esencial e inalterable y empieza a hacerse visible su carácter contingente, histórico, constructivo. Por tanto, se trata también del descubrimiento de que las formas de identificación varían históricamente y de que varían entre diferentes grupos sociales.

En tercer lugar, el distanciamiento representa también el descubrimiento de la alteridad. Distanciarse de uno mismo implica encontrarse con los otros y sus respectivas temporalidades ya sea para su afirmación o para su negación. Se descubre, por tanto, que cada grupo posee formas específicas de identificación que se encuentran en interacción con las de los otros aunque las fronteras entre ellas no sean muy claras. Se descubre igualmente que las formas de identificación de unos grupos predominan sobre otros en razón de sus relaciones de dominación. Aprender a convivir con los demás supone, pues, aprender a ampliar el conjunto de referencias temporales que pueden ser constitutivas de la identidad del sujeto. A lo largo del proceso de distanciamiento, surgen, además, nuevas

¹⁵⁴ Sobre la idea de distanciamiento del contexto, véase Wagner (2001, cap 4)

¹⁵⁵ Un tercer tiempo que no es ni el tiempo externo del mundo ni el tiempo de la conciencia (Ricoeur, 1995). O en palabras de Luhmann, “una extensión no temporal de tiempo” (Luhmann, 1992a).

formas de identificación que articulan la doble operación de diferenciación y de igualación que constituyen las identidades. El distanciamiento implica así el inicio de una etapa de permanente creación de diferencias más o menos estables, siempre renovables y siempre provisionales según la transformación de los grupos y de la realidad social.

Con respecto al contexto del que uno se distancia, esta forma de dar cuenta de la acción de distanciarse no debería reducir el contexto a una realidad completamente preexistente y objetiva. Al contrario, en el ámbito de la reflexión sobre la identidad, los rasgos del contexto se delimitan simultáneamente con los de la identidad, son constitutivos de la identidad. Esto no implica negar la existencia real y objetiva del contexto sino más bien acentuar la relación que establece el sujeto con su contexto concreto de relaciones sociales con sus específicas temporalidades. Un contexto del que el sujeto no puede tomar conciencia en su totalidad sino que opera sobre él una selección. Así pues, al iniciar el distanciamiento, el sujeto aprende a identificar las temporalidades específicas de cada contexto y a combinarlas según sus necesidades.

Pero, ¿por qué dar por supuesto que el proceso de distanciamiento del contexto tiene lugar en todos los individuos del mismo modo? ¿Por qué presuponer que todos los individuos rompen sus lazos con el pasado (o son expulsados de él) e intentan domesticar un futuro incierto? El hecho de que ocurra o no, de que predomine en unos y no en otros segmentos sociales o el hecho de que ocurra de un determinado modo en cada lugar ayuda a comprender *la ambivalencia* de los rasgos de la identidad (Wagner, 2001). Así, en primer lugar, uno de los supuestos más extendidos es que la identidad ha pasado de ser un destino a ser una elección. Sin embargo, que sea una u otra cosa puede depender de que el individuo se haya distanciado de su contexto y haya empezado a percibir que aquellas categorías antes tan familiares podrían ser rechazadas para elegir otras. E incluso podría darse el caso de que se distanciara de una parte del amplio contexto y no de otra y así, por ejemplo, podría cuestionar la categoría de obrero pero no hacer lo propio con la categoría de género, o viceversa. En consecuencia, algunos rasgos podrían ser el resultado de una elección deliberada mientras que otros podrían presentarse como un destino inescrutable y natural.

En segundo lugar, otro de los supuestos más extendidos es que la identidad pasa de ser una realidad objetiva a ser una construcción social. Sin embargo, no todos los rasgos identitarios son el resultado de una construcción consciente y racional, más bien sólo aquellos rasgos “originales” con respecto a los que previamente se ha producido algún tipo de distanciamiento. De manera que puede ocurrir que las identidades puedan estar compuestas de rasgos naturalizados, en el sentido de que nunca han sido puestos en cuestión, rasgos que aparecen indiferenciados de uno mismo como si fueran realidades

objetivas, como una segunda piel; y de rasgos contruidos, en el sentido de que uno ha redefinido las categorías familiares o ha tenido acceso a un repertorio de nuevas categorías cognitivas y perceptivas con las que ha podido modificar su relación con el mundo, con los demás y consigo mismo.

Un tercer supuesto ampliamente compartido es que las construcciones identitarias han pasado de ser colectivas a ser individuales en un doble sentido. Primero, la identidad se presenta como el resultado de una construcción totalmente individual y, segundo, es que estas identidades son completamente distintas las unas de las otras, no parece haber nada común o semejante. Cada individuo parece ser una mónada completamente original. Así por un lado, la participación de los otros (familiares, escuelas, instituciones políticas, organizaciones) en la configuración de uno mismo ha tendido a ser interpretada o bien como una imposición o bien como una dominación. En consecuencia, se ha enfatizado en la autonomía o falta de autonomía del individuo para configurarse a sí mismo. Una vez más, ambas pueden coexistir. La percepción de la autonomía sólo es posible tras haber iniciado el distanciamiento del contexto originario de socialización, pero como el distanciamiento no se produce del contexto en su conjunto sino tan sólo de algunas parcelas, puede ocurrir que uno se considere cómo autónomo en unas parcelas de la existencia mientras que en otras se considere como completamente dependiente o dominado. La participación de los otros en la configuración de la identidad no ocurre necesariamente en relaciones asimétricas sino que también puede tener lugar en relaciones horizontales y entabladas voluntariamente. Por otro lado, las identidades deben comprenderse como un continuo proceso de igualación y de diferenciación. Se trata más bien una mezcla de elementos compartidos que reciben su originalidad del modo en los sujetos se apropian de ellos en cada momento y en cada contexto.

En resumen, las identidades siempre son contruidas pero nunca lo son completamente. Son el resultado de procesos de construcción siempre inacabados, siempre en curso, y siempre en diálogo y en tensión con la otra parte aún “inocente” o “natural” o “espontánea” de lo que somos. Esta tensión es la que refleja Ricoeur (1995) con la oposición entre la *mismidad* y la *ipseidad*, una tensión que, como veremos, sólo se resuelve narrativamente y dará lugar a “un vástago inesperado”: la identidad del sujeto. Además, por ser una construcción, las identidades son siempre una búsqueda deliberada, pero nunca escapan completamente de un “destino” personal, social, político o cultural. Como Bauman (2003) venía a decir, la construcción de la identidad implica la búsqueda de un lugar y de un sentido en un mundo sin las certezas originarias. Y, por último, las identidades son contruidas por uno mismo y por los otros. El descubrimiento del otro es también ambivalente. El otro puede ser yugo o liberación. Sin embargo, enfrentarse a la

dominación no supone desterrar el decisivo papel de los otros en la constitución de uno mismo.

Quedaba por analizar la nueva dimensión temporal de la existencia que abría el distanciamiento¹⁵⁶. El proceso de distanciamiento supone el establecimiento de una ruptura con respecto al pasado como consecuencia de vislumbrar un futuro diferente. En palabras de Koselleck (1993), este abismo entre la experiencia del pasado y el horizonte del futuro representa la orientación temporal típicamente moderna, la manera moderna de relacionarse con el pasado y con el futuro. El tiempo, por tanto, deja de ser un flujo continuo y repetitivo de acontecimientos, en el sentido de que el futuro no era más que la repetición del pasado. La ruptura de la continuidad entre el pasado y el futuro obliga a la búsqueda de nuevas formas de coordinación entre ambos. Para el individuo supone el inicio de la búsqueda de nuevas forma de establecer una continuidad entre ambos planos temporales para así dotar de coherencia a su experiencia¹⁵⁷.

Pero, tras el distanciamiento, la relación entre el pasado y el futuro ha cambiado. Antes del distanciamiento, el pasado guiaba “pre-conscientemente” los pasos del futuro. Pasado, presente y futuro permanecían iguales los unos a los otros. Tras el distanciamiento, el pasado y el futuro van a ser siempre diferentes entre sí. Por lo tanto, el distanciamiento del contexto implica una permanente *diferenciación temporal*.

¹⁵⁶ La distinción entre lo comunitario y lo societario hace referencia a una distinción temporal. Se puede decir que “lo comunitario” es un territorio imaginario, es el resultado de la construcción de un pasado desde el presente en el que se ha producido o se está produciendo el distanciamiento de lo “originario”, de aquello que hasta entonces se daba por supuesto y no se había cuestionado. Se trata de un pasado que sólo es posible descubrir o construir en el después del distanciamiento. Según Pardo (2004), una anterioridad posterior. Antes de la separación del contexto, habíamos aprendido a ser de una determinada manera, a observar el mundo, a relacionarnos con uno mismo y con los otros, pero sin saber que hacíamos todo eso ni cómo. Un proceso de aprendizaje no consciente que Bourdieu ha recogido bajo el concepto de *habitus*. Esa “inconsciencia” remite a un estado de inocencia, a la espontaneidad o a la naturalidad de lo que fue aprendido sin querer, sin darnos cuenta. Era un tiempo, el momento anterior al distanciamiento, en el que todo se presentaba como una unidad sin fisuras, como una realidad objetiva, inapelable, incontestable. Pero no es algo que pertenezca al pasado de las sociedades sino al pasado de las biografías individuales y colectivas. La nueva dimensión temporal abierta por el distanciamiento sería “una extensión no temporal de tiempo” (Luhmann, 1992a). El distanciamiento sería, por tanto, la ruptura o la puesta entre paréntesis de un proceso de socialización, aculturación, identificación que empezó mucho antes de que nos diéramos cuenta.

¹⁵⁷ La propia idea del distanciamiento no es algo exclusivo de la modernidad. Es decir, la modernidad se caracteriza por la afirmación exaltada de ese distanciamiento del contexto protagonizado por el sujeto, ahora convertido en un individuo aislado (y cuya máxima expresión quizá sea la concepción liberal de la libertad como ausencia de restricciones). Sin embargo hay dos preguntas, ¿no están monopolizando los modernos algo que puede haber ocurrido en otras partes y en otras épocas? Segundo, ¿no pueden darse varias formas de distanciamiento en la misma sociedad moderna? La postura modernista enfatiza la ruptura, emancipación del sujeto con respecto al pasado y la aspiración a un futuro libre y perfecto. Resulta así comprensible que la concepción moderna de la identidad enfatice la búsqueda y la construcción de una identidad coherente.

Luhmann (1992a) consigue captar esa nueva relación con el pasado y el futuro en su concepto de tiempo. Para Luhmann el tiempo es una interpretación de la realidad con respecto a la diferencia entre el pasado y el futuro (Luhmann, 1992a: 166). Desde este punto de vista, el sujeto no experimenta el tiempo como una línea continua sino cómo algo que está partido justo en el punto dónde él se yergue (Arendt, 2003: 26). La propia diferenciación entre el pasado y el futuro, el establecimiento de esa brecha o de esa distancia, es constitutiva del sujeto. Llegar a ser alguien implica, pues, establecer una distinción entre el pasado y el futuro que nunca es definitiva puesto que pasado y futuro son horizontes del presente, y como tales siempre inalcanzables. De esta manera el sujeto vive siempre a caballo entre un futuro que no puede empezar y un pasado que no puede terminar¹⁵⁸. Así pues, sostenemos que la permanente diferenciación entre pasado y futuro así como el esfuerzo por mantener algún tipo de continuidad entre ambos representan dos elementos constitutivos de la identidad del sujeto.

La experiencia temporal de los individuos marcada por una permanente diferenciación entre el pasado y el futuro pone de manifiesto que tanto el mundo como las identidades cambian permanentemente. Ante esta permanente experiencia del cambio, el problema consiste en cómo mantener una identidad reconocible y estable. La solución a este problema es temporal en la medida que se trata de integrar la experiencia del cambio en la estructura de la identidad. Así pues, uno de los rasgos más importantes de la estructura temporal de la identidad es la *predisposición al cambio*. Por tanto, la identidad no es tan sólo algo que se llega a ser sino que también es ese proceso por el que uno llega a ser ese algo. Sin embargo esto no debería llevarnos a afirmar que el proceso identitario (el devenir) sustituye a la realidad de la identidad (del ser), sino más bien a afirmar que el proceso (el devenir) es constitutivo de la identidad (del ser)¹⁵⁹ (Wagner, 2001; Hall, 2005; Pardo, 2004).

¹⁵⁸ Paráfrasis y extensión no demasiado original del célebre título del artículo de Luhmann (1992a): “El futuro no puede empezar”. Dicho de otra manera, se trata de la diferencia siempre renovada entre lo dado y lo posible. El filósofo Ramón Rodríguez (2007) realiza esta interpretación basándose en las propuestas de Heidegger: “La existencia está constituida por un poder ser, es decir, por un movimiento de apertura hacia las posibilidades propias, es desde esas posibilidades como el sujeto se ve siempre a sí mismo; el futuro es ese venir hacia sí de las posibilidades abiertas; no es una porción indeterminada del tiempo que aún no ha llegado, sino el movimiento de futurición por el que la existencia está siempre abierta a las posibilidades de sí misma. Por eso, ese movimiento es a la vez un retorno, pues hacia lo que se vuelve desde lo posible [*el futuro que no puede empezar*] es hacia lo que ya se es, es decir, hacia el pasado [*lo dado, lo que no puede terminar porque nunca puede actualizarse completamente*], que resulta así asumido, acogido en el proyecto de sí mismo en que consiste la existencia” (2007: 155).

¹⁵⁹ Wagner (2001) afirma la existencia de un cambio del ser al devenir (*becoming*). Una propuesta muy ligada a la tradición aristotélica que pensó el ser desgajado en dos partes: el acto y la potencia. El ser se compondría de lo que ya es en acto y del permanente movimiento desde la potencia al acto (Ricoeur, 1996: 335-8; Pardo, 2004). Es decir, uno es lo que es y lo que puede llegar a ser, la distancia entre lo uno y lo otro es también constitutiva del ser.

Si esto es así el proceso de configuración de la identidad representaría una de las manifestaciones del irresoluble conflicto entre el tiempo del mundo y el tiempo de la conciencia (Ricoeur, 1995). Este énfasis en lo procesual nos permitiría escapar de nociones esencialistas, por las que la identidad aparece como una sustancia compacta y predefinida que se expande a lo largo del tiempo, y de aquellas nociones constructivistas que desconocen cualquier tipo de límite y contexto la configuración de una identidad, cuya unificación no es más que una pretensión ingenua. Ricoeur va a proponer una solución narrativa que medie entre las dos dimensiones temporales de la experiencia que son irreductibles entre sí. En otras palabras, la discordancia temporal del mundo se puede solucionar provisional y pragmáticamente a través de la creación de una concordancia narrativa (Ricoeur, 1995). La discordancia temporal de la experiencia tiene lugar a dos niveles. Primero, el tiempo exterior (el mundo en cambio) no siempre transcurre al ritmo del tiempo de la conciencia ni siempre es controlable por esta. Y segundo, el pasar del tiempo no siempre se percibe de la misma manera. El pasado, el presente y el futuro están en permanente redefinición. La diferencia entre el pasado y el futuro se modifica de acuerdo con los cambios del presente. En otras palabras, tanto el pasado como el futuro son horizontes del presente (Luhmann, 1992a). La discordancia temporal es tan ineliminable como los esfuerzos colectivos e individuales por establecer un ordenamiento temporal de la experiencia por medio de la configuración de una narración. Así pues, la concordancia no es un atributo del mundo ni de la experiencia, sino de las narraciones. Si esto es así, las narraciones no informan sobre la realidad sino sobre el sujeto que narra, un sujeto que se constituye al narrar. Lo que sostenemos, por tanto, es que a medida que el sujeto elabora una narración sobre su relación con la realidad social, está constituyendo su identidad, una identidad narrativa.

4. LA ESTRUCTURA TEMPORAL DE LA IDENTIDAD

Al igual que la estructura temporal de la realidad social era dual, la de la identidad también lo es. El capítulo 2 se había encargado de analizar la estructura temporal de la realidad social para mostrar que estaba integrada por una gran pluralidad de tiempos sociales, entre ellos el tiempo de trabajo, y cuya coordinación dependía del desarrollo de mecanismos tanto individuales como colectivos. Pero, además, señalábamos que el tiempo se configura a partir de una dualidad de base. Siguiendo a Ramos (1992, 1999) habíamos propuesto ordenar la pluralidad de los aspectos temporales de la realidad en torno a dos series temporales. La serie A, heredero del tiempo de la conciencia, incluía las

relaciones entre el pasado, el presente y el futuro. Y la serie B los aspectos duracionales de la realidad, más cercano al tiempo del mundo. Nuestra hipótesis es que los aspectos temporales de la identidad también pueden organizarse en torno a las dos series A y B del tiempo formando, en consecuencia, una estructura temporal dual.

La *serie A* se refiere a las formas de imaginar y de relacionarnos en el presente con el pasado y el futuro. El concepto moderno de futuro enfatiza la apertura a la novedad y su progresión hacía un estado de perfección. Sin embargo, el futuro abierto es ambivalente. Si bien es cierto que acoge en su seno las mejores de las esperanzas, también encuentra su sitio en él la posibilidad de la catástrofe. Esa es la cara que los teóricos sociales actuales parecen enfatizar, de ahí que, para ellos, el horizonte de futuro sea cada vez más incierto y a corto plazo. Sin embargo, si es cierto que el futuro puede adoptar diferentes formas habría que atender a los elementos que le componen. Así pues, en la relación de los sujetos con el futuro, siguiendo a Nuttin (1975) y a Leccardi y Rampazzi (1993), se pueden distinguir los siguientes aspectos. En primer lugar, la densidad de acontecimientos. Se refiere al número de acontecimientos que se sitúan en el horizonte del futuro y, sobre todo, a si se trata de acontecimientos decisivos o rutinarios. Es decir, a si se espera que ocurra algo importante que cambie el actual estado de las cosas o, por el contrario, se espera que todo siga igual. En segundo lugar, la estructuración de los acontecimientos esperados. Se refiere a si los acontecimientos ubicados en los planes se encuentran hilvanados entre sí o por el contrario se encuentran dispersos y desconectados. En tercer lugar, el grado de realismo o alcanzabilidad del futuro imaginado (verosimilitud), que se refiere a su continuidad con la experiencia del pasado y con las condiciones del presente. En cuarto lugar, la profundidad temporal, que hace referencia a si los acontecimientos abarcan un periodo de tiempo más o menos amplio (largo o corto plazo). Y, por último, el grado de autonomía, que se refiere a la relación entre el presente y el futuro. Se trata de conocer hasta qué punto los acontecimientos que esperamos que ocurran se nos presentan como el resultado de nuestros propios planes, acciones o decisiones o si, por el contrario, aparecen como el resultado de algo sobre lo que no se posee ningún control. Es importante apuntar que, dada la consideración del futuro como un horizonte del presente, los acontecimientos esperados, su estructuración, su profundidad y el grado de autonomía van a registrar variaciones según las condiciones del presente.

Por otra parte, uno de los aspectos temporales de la identidad se refiere a la forma de imaginar y de relacionarse con **el pasado**. El concepto moderno del pasado está muy ligado a la idea de la desvinculación de la tradición y, paradójicamente, a la nostalgia de esos lazos tradicionales (Wagner, 2001, cap.4). Actualmente se comparte el presupuesto

de que la tradición ha desaparecido (destradicionalización) y de que, incluso, también lo ha hecho la nostalgia de una tradición. Mejor que compartir estos presupuestos es atender a la manera de relacionarse con el pasado, de recordar, de hacer memoria, de recuperar la experiencia como elemento necesario para actuar y, consecuentemente, la eventual la aparición de la nostalgia, del arrepentimiento, del desapego o rechazo del pasado. En la relación con el pasado se pueden distinguir los siguientes aspectos, que son muy similares pero no iguales que para la relación con el futuro (Leccardi y Rampazzi, 1993). En primer lugar, la densidad de acontecimientos. En este caso se refiere a los acontecimientos decisivos y rutinarios que aparecen en la memoria o en los recuerdos o en la recopilación de la experiencia pasada. Aquí lo decisivo es por qué se seleccionan unos u otros acontecimientos y en qué medida un contexto concreto o un nuevo horizonte del futuro puede impulsar la recuperación o la rememoración de acontecimientos antes olvidados. En segundo lugar, la estructuración de los acontecimientos. Se refiere a si se percibe una continuidad entre los acontecimientos recordados o si por el contrario se perciben como un devenir discontinuo. Se trata de conocer si el presente aparece como el resultado más o menos previsible del pasado o, por el contrario, si aparece como una ruptura con respecto al pasado. La percepción de continuidad o discontinuidad dependerá no sólo de las condiciones del presente sino también del horizonte de futuro de ese momento presente (presente futuro). En tercer lugar, y en estrecha relación con lo anterior, el grado de autonomía. Se refiere a si lo ocurrido en el pasado se percibe como algo que fue resultado de decisiones o algo sobre lo que no se tuvo ningún control. Lo decisivo aquí es subrayar que la percepción de aquello que estuvo o no de nuestra mano varía del mismo modo que la percepción de la continuidad.

La forma de concebir el futuro y de recuperar el pasado orienta la organización temporal del presente de la vida cotidiana convirtiéndola así en un instrumento para alcanzar los planes trazados. La *serie B* se refiere a la organización temporal de la vida cotidiana y de la biografía. La teoría social contemporánea comparte el presupuesto de que la vida cotidiana y la biografía se encuentran inmersas en un severo proceso de desestandarización que impide una coordinación temporal eficaz de las diferentes actividades sociales a lo largo del tiempo. Lo importante aquí consiste en atender a las singularidades temporales de cada contexto de la vida cotidiana y en cada etapa biográfica. Por ello para estudiar la relación del trabajador con su vida cotidiana y con su biografía, habrá que atender al modo en que maneja estos elementos: la duración de las actividades, su distribución a lo largo de diferentes periodos de tiempo, la secuencia que describen (lineal o cíclica, abierta o cerrada), la frecuencia con que se suceden y a si ésta es o no regular. Es decir, se refiere a la duración de cada etapa de la vida o de cada

actividad que uno realiza cada día o cada semana, se refiere al momento del día o de la semana en que uno ubica aquellas actividades que desea realizar y a la etapa de la vida en que uno ubica algún proyecto orientándose por el momento propicio según el ritmo de la vida de cada uno o de la organización en la que se encuentra, se refiere a la regularidad con que ocurren algunos acontecimientos en la vida personal durante diversos periodos de tiempo, a la secuencia que describen,...

La cuestión a dilucidar ahora es quién y cómo se crea y se organiza esta estructura temporal de la identidad. Nosotros sostenemos que la estructura temporal de la identidad se crea por medio de la configuración de una narración, una estructura discursiva que va a adquirir diferentes formas según el tipo de trama. Por otra parte, la identidad es el resultado de un “trabajo narrativo” no sólo individual, sino también institucional y colectivo.

5. LA IDENTIDAD NARRATIVA

Esta sección analizará la dimensión individual del proceso de configuración de la identidad, es decir, lo que se puede denominar “el trabajo identitario individual”. Aquí se hace visible el esfuerzo de los sujetos por conjugar y ordenar los múltiples y heterogéneos aspectos temporales que conforman su experiencia, y por conjugar las narraciones que las diversas autoridades y organizaciones ponen a su disposición para definir la realidad, para definirse a sí mismo y para orientar sus acciones. En este contexto analítico, las aportaciones de Ricoeur, (1995, 1996) adquieren una relevancia decisiva¹⁶⁰. Siguiendo la estela de Ricoeur¹⁶¹, en este capítulo se sostiene que el trabajo identitario individual es principal, pero no exclusivamente¹⁶², un “trabajo narrativo”. Dicho de otra forma, el modo en que los individuos ordenan los diferentes aspectos temporales de su experiencia consiste en la configuración de una narración. Se trata de una estructura narrativa que crea un nuevo orden temporal, un “tercer tiempo” (Ricoeur, 1995: 996), **el tiempo narrado**, que no niega ninguna de las dimensiones temporales de la experiencia del

¹⁶⁰ Ricoeur se encuentra dentro de la tradición de la filosofía hermeneútica. Frente a las dos filosofías predominantes del sujeto, una de herencia cartesiana y otra de herencia nietzscheana, propone una hermenéutica del sí, que consiste en atender al modo en que los sujetos se comprenden a sí mismos como protagonistas y como pacientes de la acción. En *Tiempo y narración*, 3 vols. (1995), Ricoeur analiza el papel de las narraciones en la constitución del tiempo humano. Por su parte, en *Sí mismo como otro* analiza el papel de las narraciones en la constitución del sí. (Ricoeur, 1996: 107, Nota 1). Para un análisis detallado de su propuesta véase, Vázquez (2005: 64-88).

¹⁶¹ Para una aplicación sociológica de la propuesta de Ricoeur, véase Dubar (2000) y Marinas (2005).

¹⁶² Ricoeur es consciente de los límites de la narración en la constitución del tiempo (1995: 1032-1037) y del sí (id.:1002). En sus palabras: “La identidad narrativa no agota la identidad del sujeto” (idem: 1001).

sujeto sino que las integra en su interior. Pero el desarrollo de la narración trae consigo algo más. Al contar una historia que pretende unificar los múltiples retazos que conforman la vida de una persona, no se presupone la existencia previa de la identidad de un sujeto que narra, sino que es la propia narración la que va forjando tanto al sujeto como a su identidad. En consecuencia, el sujeto de las acciones es el personaje de la historia que cuenta sobre su vida y la identidad del personaje es **la identidad narrativa** (Ricoeur, 1995 vol. III: 997; 1996: 142-147).

La propuesta de Ricoeur constituye, pues, una vía reflexiva hacia la identidad, es decir, una hermenéutica del sí. La tesis hermenéutica parte de considerar que la comprensión de sí es una interpretación de lo que uno hace y dice que encuentra en la narración una mediación privilegiada (Ricoeur, 1996: 107, nota 1). La identidad narrativa se refiere, por tanto, a la interpretación que uno realiza de sus acciones en la medida en que éstas son una respuesta a la solicitud del otro y al intento de ser fiel a la palabra dada al otro. La interpretación de uno mismo remite a una operación de apropiación de los acontecimientos engarzándolos en un relato coherente.

5.1. Entre la mismidad del carácter y el mantenimiento del sí: la identidad narrativa

Para Ricoeur el problema de la identidad personal sólo puede articularse en la dimensión temporal de la existencia humana (Ricoeur, 1996: 107). Se trata de un problema que pone en cuestión la permanencia de la persona en el tiempo (Ricoeur, 1996: 109). En sus propias palabras, “¿qué justifica que se tenga al sujeto de la acción...como *el mismo* a lo largo de una vida que se extiende desde el nacimiento hasta la muerte?” (Ricoeur, 1995 vol.III: 997, cursiva añadida). Para Ricoeur, como ahora se verá, “la respuesta a esa pregunta sólo puede ser narrativa”, es decir, “...consiste en contar la historia de una vida. La historia narrada dice el quién de la acción. *Por lo tanto la propia identidad del quién no es más que una identidad narrativa*” (Ricoeur, 1995 vol. III: 997, cursiva original).

Según Ricoeur (1995: 997-8), las soluciones ofrecidas al problema de la identidad son insatisfactorias. Unas porque han afirmado exaltadamente la existencia de un sujeto desvinculado, incorpóreo y libre de presupuestos que se mantiene inalterable e idéntico a sí mismo a lo largo del tiempo a pesar de las transformaciones (el devenir) de la realidad

que le rodea¹⁶³. Se trata, pues, de una concepción de la identidad que presupone su inmutabilidad y que es completamente impermeable a la integración de los cambios. Otras, por su parte, porque se han esforzado en subrayar que un sujeto así es una mera ilusión para, a continuación, afirmar que la originalidad y la heterogeneidad de los sujetos es inconmensurable e irreducible a cualquier concepto de identidad¹⁶⁴. El sujeto aparece así dispersado entre los múltiples episodios desconectados que integran su vida. Se trata, pues, de una concepción de la identidad incapaz de comprender la permanencia. A partir de esta lectura de las filosofías del sujeto, la cuestión que se plantea Ricoeur es la de articular un concepto de identidad narrativa que pueda incluir “el cambio, la mutabilidad en la cohesión de una vida” (Ricoeur, 1995: 998).

El problema de las dos posturas mencionadas se encuentra, según Ricoeur, en que comparten una visión sustancialista de la identidad. Ambas reducen la identidad a la mismidad. La propuesta de Ricoeur de una identidad narrativa se basa en la distinción de la identidad como *ídem* o mismidad¹⁶⁵ y la identidad como *ipse* o ipseidad¹⁶⁶. La mismidad se refiere a los rasgos concretos de la identidad (carácter) mientras que la ipseidad se refiere a las acciones (narrativas) del agente encaminadas a mantener la palabra dada al otro (Ricoeur, 1996: 110-120). En resumen, Ricoeur aborda el problema de la permanencia de la persona en el tiempo estableciendo una oposición entre la mismidad del carácter y el mantenimiento del sí en la promesa. El carácter y la palabra dada van a representar, pues, dos modelos complementarios e irreducibles de permanencia de la persona en el tiempo que proponen dos formas distintas de relacionar la mismidad y la ipseidad¹⁶⁷ (Ricoeur, 1996: 112).

El carácter designa el conjunto de disposiciones y de identificaciones duraderas que han sido adquiridas de forma casi inadvertida, por la silenciosa acción de la costumbre (Ricoeur, 1996: 113-118). El resultado es que algo que ha sido aprendido y adquirido por el sujeto lentamente a lo largo del tiempo aparece como inmutable, como inalterable, como *mismidad*. Este es el lado irreflexivo de la identidad, es decir, aquello

¹⁶³ Se trata de la herencia cartesiana de la filosofía del sujeto (Ricoeur, 1996: XV-XXII) que se encuentra en la base de las diversas concepciones modernas de la identidad, entre las que se pueden encontrar las aportaciones de Giddens, entre otros.

¹⁶⁴ Se trata de la herencia nietzscheana de la filosofía del sujeto (Ricoeur, 1996: XXIII-XXVIII) que ha dado lugar a la corriente posthumanista representada por autores como Lyotard, Baudrillard, Foucault, ...

¹⁶⁵ El *ídem* o la mismidad (lo mismo, *sameness*) se refiere a la parte sustantiva o material de la identidad: los atributos concretos de una persona. Es la parte no reflexiva de la identidad, lo que nos viene dado.

¹⁶⁶ El *ipse* o la ipseidad (el sí mismo, *selfhood*) se refiere al agente que se constituye a sí mismo por medio de la configuración de una narración. Es la parte reflexiva de la identidad.

¹⁶⁷ La hipótesis de Ricoeur es que “la polaridad de estos dos modelos de permanencia de la persona es el resultado de que la permanencia del carácter expresa la casi completa ocultación mutua entre la problemática del *ídem* y la del *ipse*, mientras que la fidelidad a sí en el mantener la palabra dada marca la distancia extrema entre la permanencia del sí y la del mismo, ...” (Ricoeur, 1996: 112-3)

que se llega a ser sin darse cuenta, rutinariamente. Es un modo de ser espontáneo, natural, no aprendido conscientemente, es el momento previo a la acción del distanciamiento cuando da la impresión de que uno forma una unidad inquebrantable con el mundo¹⁶⁸. Esta sedimentación del carácter es lo que posibilita que el *ipse* aparezca como *ídem*, es decir, que sean casi indistinguibles. Sin embargo, se apresura a subrayar Ricoeur, “este recubrimiento [del *ipse* por el *ídem*] no anula la diferencia de sus problemáticas: incluso como segunda naturaleza, mi carácter soy yo, yo mismo, *ipse*; pero este *ipse* se enuncia como *ídem*” (Ricoeur, 1995: 116). Esta es la forma que tiene Ricoeur de reconocer los límites de la narración (y de la reflexividad) en la constitución de la identidad. Parece querer afirmar que hay una parte no controlable, no *narrativizable* en lo que somos que a veces puede aparecer bajo la conocida forma del destino. Sin embargo, a pesar de su apariencia inmutable, el carácter tiene una historia¹⁶⁹ de la que la narración del *ipse*, aunque sea parcialmente, puede llegar a apropiarse a condición de iniciar un distanciamiento reflexivo con respecto a aquello que uno supuestamente es¹⁷⁰ (Ricoeur, 1996: 117, 169). La identidad del *ipse* no es, por tanto, el conjunto de los rasgos del carácter sino la apropiación narrativa de tales rasgos (lo dado) que está guiada por el cumplimiento de la palabra dada al otro (lo posible).

La palabra dada representa, por su parte, un modelo de permanencia en el tiempo plenamente reflexivo (Ricoeur, 1996: 118-120). La relación entre *ídem* e *ipse* cambia radicalmente, pasan de ser prácticamente coincidentes a estar completamente separados. En términos temporales esto significa que, en el primer caso, la continuidad entre el pasado, el presente y el futuro era inquebrantable y, por tanto, era el pasado el que orientaba la experiencia. En el segundo caso, se produce la escisión entre el pasado y el futuro. El futuro será ahora el que sirva de guía para intentar trazar una frágil continuidad en la experiencia. En este modelo la figura de *ipse* es predominante y se proyecta hacia el futuro en el acto de la promesa. El esfuerzo por mantener la palabra dada al otro es interpretado por Ricoeur como un intento de mantenerse a *uno mismo* en la palabra dada, lo cual supone que para poder ser responsable de sus acciones frente al otro uno debe intentar mantenerse inalterable. Aquí entra en juego algo que Giddens denominaba el proyecto del yo (Giddens, 1995a). Se pretende llegar a ser voluntaria y reflexivamente un determinado tipo de sujeto que establece un determinado tipo de compromiso con el otro. El modo en que uno se hace cargo de sus acciones y define sus proyectos es por medio de

¹⁶⁸ Ver sección anterior

¹⁶⁹ Una historia, por otra parte, en la que también intervienen las instituciones, las autoridades al establecer un modo de organización temporal de las prácticas sociales (ver sección 6)

¹⁷⁰ Ver sección 3. Además, sobre la similitud de este lado no reflexivo de la identidad con el concepto de *habitus* de Bourdieu, ver Lahire (2004).

las narraciones. Aquí Ricoeur pretende afirmar la parte controlable de lo que somos, la parte de la que se puede responder frente al otro, lo cual tiene importantes implicaciones éticas¹⁷¹. La ipseidad no remite, pues, a algo que se posee sino a la propia acción de la apropiación guiada por el compromiso con el otro. De hecho, la ipseidad requiere un cierto grado de desposeimiento que pueda facilitar la irrupción del otro en el terreno de sí (Ricoeur, 1996: 171). La ipseidad, según Ricoeur, requiere una dialéctica de la posesión y el desposeimiento. Los casos aportados por las ficciones narrativas sobre la pérdida de la identidad (*El hombre sin atributos* de Musil) representan un caso extremo de desposesión en el que el *ipse* ha sustituido al *ídem*. El otro caso extremo sería el que representa la filosofía cartesiana del sujeto en el que el *ídem* oscurece por completo la presencia del *ipse*. Frente a ello, Ricoeur propone la solución dialéctica¹⁷². El problema, sin embargo, es que ante la actual tendencia hacia la desvinculación, que implica una permanente y acelerada renovación de los rasgos, viene a dificultar el compromiso con los otros, lo que implica que el *ipse* queda cada vez más en un segundo plano.

El reto que va a asumir Ricoeur va a consistir en la elaboración de un concepto de identidad lo suficientemente flexible para admitir el cambio y para facilitar la participación de los otros. La identidad narrativa se sitúa, por tanto, en el espacio intermedio entre la permanencia del carácter y el mantenimiento de sí en la promesa¹⁷³. Es decir, la configuración de la narración debe mediar entre la mismidad (lo no reflexivo, lo dado) y la ipseidad (lo reflexivo) sin reducir una a la otra. De manera que ahora es necesario comprender cómo se construye la permanencia temporal por medio de una narración, qué tipos de narraciones hay y cómo de ellas surge la identidad del sujeto.

¹⁷¹ Ricoeur explora las cuestiones éticas de la identidad narrativa en los estudios séptimo y octavo de *Sí mismo como otro* (Ricoeur, 1996: 173-257).

¹⁷² Binkley (2009) también plantea una solución que integre la parte reflexiva y la no reflexiva de la identidad. Para la parte no reflexiva, recurre al concepto de *habitus* de Bourdieu, mientras que para la parte reflexiva recurre al trabajo de sí, a las prácticas de autogobierno de Foucault. Bajo mi punto de vista se trata de dos decisiones cuestionables. Analizar la parte reflexiva recurriendo a Foucault es paradójico si tenemos en cuenta que el sujeto de Foucault aparece como una entidad movilizadora por los discursos del poder frente a los que carece de margen de maniobra. De hecho, aquí se propone analizar la parte no reflexiva a partir de las aportaciones de Foucault y los foucaultianos en la medida que las instancias de poder estructuran el campo narrativo en el que se desenvuelve el sujeto para quién las narraciones o los discursos del poder aparecen como algo dado. Más acertada parece la decisión de utilizar a Bourdieu para analizar la parte no reflexiva. Nosotros hemos preferido utilizar a Foucault porque es el que mejor nos permite observar el trabajo narrativo de las instituciones.

¹⁷³ Así pues, “la identidad narrativa oscilará entre dos límites. Un límite inferior, donde la permanencia en el tiempo expresa la confusión entre *ídem* e *ipse*; y un límite superior, donde *ipse* plantea la cuestión de su identidad sin la ayuda y el apoyo de *ídem*” (Ricoeur, 1996: 120)

6. LAS NARRACIONES Y LAS TRAMAS. NARRACIÓN, TIEMPO E IDENTIDAD

Ricoeur va a proponer un tercer modelo de permanencia de la persona en el tiempo que se basa en la capacidad *configuradora* de las narraciones. La estructura de una narración es permeable tanto a los cambios como a las demandas de los otros significativos, lo cual significa admitir que tanto los cambios como los otros son constitutivos de la identidad.

Frente a la celebración o a la denuncia de un devenir episódico e incontrolable de los acontecimientos y frente a la exaltación del control humano de los acontecimientos, Ricoeur muestra que la construcción de una trama representa el modelo de conexión entre acontecimientos más adecuado para integrar en la permanencia en el tiempo la diversidad, la discontinuidad y el cambio (Ricoeur, 1996: 139). Es decir, la construcción de la trama pretende dotar a la vida de una unidad narrativa que *simultáneamente* mantenga la tensión entre los elementos que la integran y que sea, al mismo tiempo, el soporte de la identidad. En otras palabras, la trama conjuga una exigencia de concordancia con una admisión de un cierto grado de discordancia que puede desbaratar la identidad. La configuración de una narración consiste, por tanto, en una síntesis de lo heterogéneo, en una concordancia discordante (Ricoeur, 1995: 141-146; 1996: 139-140).

Antes de continuar y dar cuenta del modo en que las narraciones constituyen la identidad y su temporalidad específica, nos vamos a detener a aclarar los conceptos de narración y de trama.

Para Ricoeur, la narración es una representación o imitación (*mímesis*) de la acción por medio de la construcción de una trama (*mythos*) (Ricoeur, 1995: 82-91). Hay tres elementos a tener en cuenta: las acciones, la representación y la trama.

Las acciones representadas no se refieren sólo a los hechos, a los acontecimientos sufridos por el sujeto o a las acciones protagonizadas por él sino también a sus fines, a sus motivos, a los agentes que intervienen, a algunas consecuencias de sus acciones, a las circunstancias y al resultado de las acciones (Ricoeur, 1995: 116-7). Además, Ricoeur amplía la noción de la acción para incluir en ella la transformación moral del personaje, su crecimiento, educación y maduración personal, así como su formación afectiva, emocional y sentimental (Ricoeur, 1995: 388).

Por su parte, la representación y la trama no son estructuras prefijadas sino operaciones creativas. Las representaciones se realizan a través de diversas figuras lingüísticas que dan cuenta de una específica relación con la realidad. La *mímesis* trasciende la función referencial del lenguaje y, en consecuencia, la relación de correspondencia con la realidad. Basándose en la *Poética* de Aristóteles, Ricoeur entiende

que la *mímesis* se refiere al proceso activo de imitar o representar, una representación que no puede comprenderse en términos de copia o de réplica en la medida en que la representación produce algo. Y ese algo que produce es, precisamente, el orden que introduce en los hechos, esto es, la disposición de los hechos mediante la trama (Ricoeur, 1995: 83, 85). En consecuencia, *la mimesis* recurre a otras figuras lingüísticas, los tropos. Los tropos del lenguaje ponen en suspenso la función referencial del lenguaje, en la medida en que se emplean en un sentido distinto al literal. Plantean una relación no de correspondencia con la realidad sino de semejanza y de desemejanza. La metáfora, la metonimia y la sinécdoque establecen una relación de semejanza mientras que la ironía fija una relación de desemejanza¹⁷⁴.

Estas figuras pueden combinarse y adquirir formas específicas en la construcción de la trama. Además, todas ellas pueden utilizarse para dar cuenta del tiempo. El capítulo 2 ha mostrado las principales metáforas del tiempo pero el tiempo también se incorpora en cada una de las tramas.

Para Ricoeur, la trama, basándose igualmente en Aristóteles, se refiere a la “disposición de los hechos en sistema” (Ricoeur, 1995a: 82). La trama que cumple varias tareas: enlaza los acontecimientos, crea un sentido de unidad entre ellos y remite a una convención narrativa¹⁷⁵.

El requisito inicial de una trama es el establecimiento de un punto final, de un propósito, de una meta. Uno habla, narra desde ese punto final en relación al cual selecciona, ordena y evalúa los acontecimientos. El final aporta, entonces, el criterio de selección de los acontecimientos relevantes¹⁷⁶ para la narración y el criterio de ordenación de dichos acontecimientos. Por tanto, los acontecimientos y las acciones no son significativos por sí mismos o aisladamente sino que son significativos tan sólo en la medida en que están conectados con otros acontecimientos dentro de una trama, en la que la sucesión de acontecimientos tiene un principio, un inicio desde el que se dirigen hacia un final¹⁷⁷ (Gergen, 1996: 233; White, 1992: 16). La trama conecta elementos muy heterogéneos (acontecimientos, acciones, fines, motivos, consecuencias esperadas y no esperadas,...) y, al hacerlo, les dota de sentido y les hace seguibles unos a partir de otros.

¹⁷⁴ Para una descripción detallada de cada uno de los tropos del lenguaje, véase White (1992)

¹⁷⁵ Ramos (1995a: 34) propone que la trama cumple una triple tarea de configuración: engarza, aúna (o totaliza) y alegoriza (o tipifica) el acontecer, haciéndolo así significativo, comprensible y persuasivo. Esta primera operación sería el engarce.

¹⁷⁶ Koselleck (1993) y Ricoeur (1995)

¹⁷⁷ En este sentido, refiriéndose a las narraciones históricas, White (1992: 16-7) distingue entre crónica y narración. La crónica – dice White – representaría una mera sucesión de acontecimientos sin conexión entre sí o conectados tan sólo cronológicamente, mientras que, por su parte, la narración representaría una sucesión de acontecimientos que se dirigen desde un principio a un final. Pero hay que subrayar que no se refiere al principio y al final de lo narrado sino de la narración.

En otras palabras, la narración se hace inteligible¹⁷⁸ en la medida en que los acontecimientos seleccionados y sus conexiones son relevantes con respecto al final¹⁷⁹.

Una vez fijado el final, la trama incluye acontecimientos y acciones que son relevantes con respecto a ese final y los dispone “en sistema”, esto es, configura una sucesión ordenada que crea un sentido de unidad o de totalidad. Por tanto, los diversos acontecimientos y acciones reunidos en la trama se convierten en una narración *sólo cuando forman una unidad* o una totalidad en la que se puede distinguir un principio, un desarrollo y un final¹⁸⁰.

La narración no puede, sin embargo, introducir cualquier orden en los hechos sino que está sujeta a límites. Gergen (1996) señala que las configuraciones narrativas no son universales sino que son histórica y culturalmente contingentes y, en consecuencia, pueden variar de un contexto socio-cultural a otro y de una época a otra. Por tanto, los límites de nuestra forma de relacionar los acontecimientos no se encuentran en los propios acontecimientos ni en nuestra mente sino en los tipos de narraciones arquetípicas disponibles en el acervo cultural de los diversos contextos sociales en los que se desarrollan las relaciones sociales¹⁸¹. Estas formas narrativas establecen los límites de la comprensión de una narración y, en consecuencia, una narración que no se aproxime a estas formas narrativas podría no ser reconocida y ser incomprensible o ilegible para la comunidad o el grupo de referencia.

White (1992: 18-21), Ricoeur (1995: 397), Gergen (1996: 241) y Ramos (1995a, inédito: 10-11) han considerado la propuesta de Northrop Frye (1957) como la más completa y ambiciosa en este sentido. Frye (1957) señala que en las narraciones de la cultura occidental dispersas en la literatura, cuentos, leyendas, mitos,... se pueden distinguir cuatro tipos básicos de tramas¹⁸²: romance o novela, comedia, tragedia y sátira. Proponemos aclarar esta tipología atendiendo a la relación que la narración establece

¹⁷⁸ Véase los requisitos que señala Gergen (1996: 236) para contar un relato inteligible dentro de la actual cultura occidental: establecer un punto final, seleccionar los acontecimientos relevantes para el punto final, la ordenación de los acontecimientos, el señalamiento de un principio y un final, y el establecimiento de vinculaciones causales.

¹⁷⁹ Sobre el sentido del final, véase Ricoeur (1995: 403-419). Ricoeur aborda el problema de la terminación de una obra a partir de las propuestas de Frank Kermode. La operación de poner fin a una obra está condicionada por las expectativas del lector, expectativas que, según Kermode, han sido estructuradas por el mito del Apocalipsis.

¹⁸⁰ Es lo que Ramos (1995a) denomina la tarea de aunar.

¹⁸¹ Este es el momento en que la trama alegoriza o ejemplifica, según Ramos (1995a)

¹⁸² White es consciente de los problemas de la clasificación propuesta por Frye pero acentúa las posibilidades analíticas que ofrece (1992: 19, nota 6). Ramos (inédito: 10) y Samuel (2008) coinciden en señalar lo problemático que resulta encajonar el vastísimo material narrativo oral o escrito en un número limitado de tramas. En cualquier caso, no se trata de un problema atribuible en exclusiva a Frye sino a cualquier esfuerzo clasificatorio de la realidad, tal y como irónicamente sugiere Borges en el conocido relato de *El idioma analítico de John Wilkins* incluido en *Otras inquisiciones* (OC, vol II, 1992: 299-302), un relato que se hizo célebre en el ámbito de las ciencias sociales desde que Michel Foucault abriera con él su obra *Las palabras y las cosas*.

entre las intenciones y los acontecimientos. En una narración los acontecimientos se seleccionan y se engarzan según el propósito o la meta perseguida. Las metas y los propósitos hacen referencia a las intenciones de las acciones emprendidas por los personajes de la narración. Según Boudon (citado en Ramos, 1993: 448) en las intenciones de la acción pueden distinguirse los aspectos volitivos, que se refieren a lo que uno desea o quiere, y los aspectos cognitivos, que se refieren a lo que uno espera o prevé. Así pues, las intenciones de las acciones incluirían tanto las metas, propósitos o fines como las expectativas. Si ponemos en relación los acontecimientos con los dos aspectos de las intenciones, tendríamos que lo que ocurre puede ser deseable y previsible, deseable e imprevisible, indeseable y previsible y, por último, indeseable e impredecible. Cada uno de los tipo de trama de Frye respondería claramente a cada una de las opciones señaladas (ver cuadro)

Cuadro 5. 1. Tipos de trama de Frye en la relación a las intenciones

	Aspectos cognitivos de las intenciones		
Aspectos volitivos de las intenciones		Previsible	Imprevisible
	Deseable	Romance	Comedia
	Indeseable	Tragedia	Sátira

Fuente: Ramos (1993) y elaboración propia

En la **novela o romance**, todo transcurre según lo esperado y lo deseado. El personaje anhela alcanzar la meta hacia la que la dinámica de los acontecimientos parece empujarle. No obstante, en este tipo de trama hay un momento para el drama. A medida que el personaje se aproxima al final, surge la intriga acerca de que algo pueda ocurrir que aparte violentamente al personaje de aquello que quiere y desea. Cuando ese algo ocurre dan comienzo las aventuras del personaje en su lucha contra todos los obstáculos que han salido a su encuentro. El acontecimiento que ha generado la tensión dramática no ha supuesto un cambio en la dirección de la historia sino que ha servido para convertir al personaje en un héroe¹⁸³. Es, por tanto, la historia de la ascensión, de la redención o de la superación personal del personaje (Frye, 1957). En otras palabras, en el romance uno

¹⁸³ En palabras de White, “el romance es fundamentalmente un drama de autoidentificación simbolizado por la trascendencia del héroe del mundo de la experiencia, su victoria sobre éste y su liberación final de ese mundo... Es el drama del triunfo del bien sobre el mal, de la virtud sobre el vicio, de la luz sobre las tinieblas...” (1992: 19)

espera y desea que todo salga bien y, al final, a pesar de los obstáculos, todo sale bien. Un final feliz tal y como se esperaba y deseaba¹⁸⁴.

En la comedia y en la tragedia los acontecimientos se suceden de forma inesperada y, por tanto, se comportan irónicamente con respecto a las voluntades, intenciones y expectativas¹⁸⁵, aunque de formas distintas. En la **comedia**, en un principio la acción transcurre de un modo desfavorable, no querido o no deseado para el personaje, sin embargo, llegados a un punto se produce un inesperado giro en los acontecimientos que conduce al personaje hacia sus metas iniciales. Todo concluye, por tanto, en un final feliz pero no debido a las acciones del personaje, como en el romance, sino a una ocasional reconciliación de las “fuerzas oscuras” que dominan la sociedad y la naturaleza¹⁸⁶ (White, 1992: 20). En otras palabras, en la comedia, aunque uno desea que todo salga bien, cree que todo va a salir mal, pero, de repente e inesperadamente, ocurre algo que conduce los acontecimientos hacia un final feliz, deseado pero inesperado¹⁸⁷.

Al contrario que en el romance o novela en la que se contaba la historia de la ascensión o de la redención o de la superación del personaje, en la **tragedia** se cuenta la historia de su caída, de su desgracia, del final de su inocencia. Al principio de la narración, el personaje cree encaminarse hacia el fin que anhela, pero, sin embargo, sucede algo inesperado que trastoca los acontecimientos para oponerlos a sus deseos. La única redención o superación al alcance del personaje de una tragedia es una fugaz revelación de la naturaleza de esas “fuerzas oscuras” que se oponen a su voluntad y que

¹⁸⁴ Esto es lo que Gergen recoge en la narración de estabilidad, en la que los acontecimientos se engarzan de tal manera que la trayectoria del individuo no se altera en relación a las metas iniciales ni para bien ni para mal (1996: 243). Es el caso tanto de la romance como de la sátira, todo ocurre tal y como se esperaba en ambos casos aunque en un caso ocurre como se esperaba y en el otro no.

¹⁸⁵ Ramos (inédito: 3-6) destaca la relevancia de la ironía para las ciencias sociales en la medida en que los acontecimientos sociales y políticos están regidos por consecuencias no intencionales de acciones intencionales. En el ámbito de las ciencias sociales, entiende la ironía, junto con Brown, como “una metáfora de los contrarios... [que permite] asignar sentido a las cosas gracias al descubrimiento de relaciones insospechadas entre las cosas. Las funciones de la ironía – argumenta Ramos – no se limitan a una afirmación crítica del sinsentido del mundo sino que, además, permite dar cuenta de la complejidad de la realidad, subrayar la interdependencia de los contrarios e, incluso, cómo las oposiciones entre contrarios pueden diluirse para convertirse cada uno en lo otro. Ramos destaca con Brown algunas ironías decisivas para dar cuenta de los procesos de cambio social (la denominaciones son de Brown): “la ironía cósmica o de los acontecimientos, por la que lo que acontece se muestra contrario, a causa del destino o de los dioses, a lo esperado, y la ironía dramática o dialéctica, por la que el curso completo de los acontecimientos muestra de manera ineluctable cómo la búsqueda de algo da lugar a su contrario”

¹⁸⁶ “Las reconciliaciones que ocurren al final de la comedia son reconciliaciones del hombre con hombres, de hombres con su mundo y su sociedad; la condición de la sociedad es representada como más pura, más sana, más saludable gracias al conflicto entre elementos al parecer inalterablemente opuestos del mundo; se revela que estos elementos son, a la larga, armonizables entre sí, unificados, acordes consigo mismo y con los otros” (White, 1992: 20)

¹⁸⁷ Esto es lo que Gergen recoge en la narración progresiva, en la que los acontecimientos se engarzan de tal manera que la trayectoria del individuo cambia a mejor en relación a las metas iniciales (1996: 243)

rigen férreamente su destino¹⁸⁸. Además, el personaje alcanza a comprender que sus propias acciones han alimentado involuntariamente esas fuerzas tan contrarias a sus intenciones, esperanzas y deseos. En resumen, en la trama trágica todo termina inesperadamente de la peor manera posible¹⁸⁹.

Por último, **la sátira** es la trama típica del absurdo en la que el personaje, a pesar de que desconoce las “fuerzas” que rigen el mundo y el destino de los hombres, cree que los acontecimientos se comportarán indefectiblemente de manera contraria a sus deseos. La trama satírica representa un mundo cuya dinámica es ilegible, absolutamente carente de sentido e impermeable a las acciones humanas y que, además, arrasa con los proyectos, esperanzas y deseos de los personajes. Por otra parte, el personaje de la sátira no alberga ninguna esperanza de una repentina y afortunada reconciliación de las “fuerzas” que guían los acontecimientos, sino que cree que es un ser arrastrado por “fuerzas” que no puede comprender ni controlar. Por tanto, no hay lugar para historias de superación personal puesto que los personajes se saben condenados de antemano al fracaso y atrapados en un mundo reinado por la confusión y la anarquía en el que viven a la deriva (Frye, 1957: 192).

Una vez que se ha dado cuenta de los conceptos de narración y de trama, pasamos a aclarar cómo la narración constituye las identidades y el tiempo. Para Ricoeur, la narración constituye una imitación o representación creadora de una experiencia temporal viva, conflictiva, discordante mediante la trama (Ricoeur, 1995: 80). Las narraciones crean un tiempo que no es el tiempo del mundo sino el tiempo de la narración. El tiempo de la narración integra diversas temporalidades de la experiencia: el tiempo de lo narrado, el tiempo del narrador y el tiempo del lector¹⁹⁰. El tiempo creado por la narración no tiene por qué ser responder al tiempo cronológico aunque en ocasiones lo haga, puede tratarse de un tiempo mítico, de un tiempo que transcurre un ritmo más rápido o más lento, de un tiempo dilatado o comprimido.

Por otra parte, esta estructura temporal de la narración va a inaugurar un nuevo tipo de relación de los sujetos con el pasado y el futuro. Por un lado, una relación con el pasado basada en la continua rectificación y corrección de las narraciones que uno cuenta y de los relatos transmitidos por una cultura específica (Ricoeur, 1995: 998-1000, 1016).

¹⁸⁸ “Las reconciliaciones que ocurren al final de la tragedia son mucho más sombrías; son más de la índole de resignaciones de los hombres a las condiciones en que deben trabajar en el mundo. De esas condiciones se afirma que son inalterables y eternas, con la implicación de que el hombre no puede cambiarlas sino que debe trabajar desde dentro de ellas” (White, 1992: 20)

¹⁸⁹ Esto es lo que Gergen recoge en la narración regresiva, en la que los acontecimientos se engarzan de tal manera que la trayectoria del individuo cambia a peor en relación a las metas iniciales (1996: 243)

¹⁹⁰ Ramos (1995a: 37)

Por su parte, la relación con el futuro está mediada por las anticipaciones, previsiones, proyectos y planes. El tiempo narrado va a hacer visible la contingencia del pasado y del futuro.

De esta tensión permanente entre la delicada concordancia aportada por la narración y la abrumadora discordancia que procede de los acontecimientos imprevisibles en el contexto de la construcción de la trama, se deduce que la identidad narrativa no es una identidad estable sino que se hace y se deshace continuamente. Y es en esta capacidad de recomposición narrativa donde reside la fortaleza (y la debilidad) del sujeto convertido simultáneamente en narrador y personaje de sus acciones. La identidad del personaje surge, pues, al mismo tiempo, y con las mismas dificultades, que la identidad/unidad de la historia narrada (Ricoeur, 1996: 146-7). En consecuencia, somos la historia que somos capaces de contar sobre nuestra realidad. No obstante, los individuos no pueden contar cualquier historia. Como se decía más arriba, las formas narrativas disponibles en el acervo cultural de una sociedad establecen los límites de las tramas narrativas y, en consecuencia, de la configuración de las identidades. Basándose a varios estudios, Gergen (1996: 248-9) llega a afirmar que los individuos interpretan sus vidas no a partir de los acontecimientos vividos sino a partir de las estructuras narrativas disponibles que los hacen comprensibles ante los demás. Es decir, los individuos seleccionan y ordenan los acontecimientos vitales que articulan sus identidades de tal manera que puedan encajarse en las formas narrativas disponibles para poder ser inteligible ante los otros.

Por otro lado, la estructura de la narración es permeable a la participación del otro en la constitución de la identidad del sí. Ante la imposibilidad de una certeza definitiva basada en el autodesvelamiento del fondo prístino y puro de la conciencia¹⁹¹ y ante la radical negación de todo atisbo de certeza puesto que todo no es más que una vana ilusión de la conciencia¹⁹², el otro va a ofrecer lo que, en opinión de Ricoeur, es el único modelo de certeza accesible al *ipse*: la atestación. Ante la solicitud del otro, el *ipse* reclama crédito y confianza para cumplir la palabra dada al otro. Confianza en el poder de hacer, en el poder de reconocerse personaje de la narración y en el poder de responder ante el otro (1996: XXXVI). La atestación puede definirse entonces como “la seguridad de ser uno mismo agente y paciente... aunque siempre sea recibida de otro” (Ricoeur, 1996: XXXVI). El otro se convierte, por tanto, en testigo y evaluador de las acciones del sí.

Recapitemos. Esta sección ha distinguido entre varios tipos de tramas narrativas y ha abordado el papel de las narraciones en la constitución de la identidad a partir de las

¹⁹¹ Filosofía cartesiana del sujeto

¹⁹² Filosofía nietzschiana del sujeto

contribuciones de Ricoeur. Su principal énfasis se ha podido encontrar en la inclusión de lo cambiante y de los otros en la cohesión forjada por la narración. Se ha visto igualmente que Ricoeur es muy consciente de los límites de la narración hasta el punto de afirmar que “la identidad narrativa no agota la identidad del sujeto” (Ricoeur, 1995, vol. 3: 1001) y, en consecuencia, ha explorado la parte pre-narrativa o pre-reflexiva de la identidad en el desarrollo del concepto de carácter. Sin embargo hay una importante limitación de la que Ricoeur no se ha ocupado explícitamente. Se trata, siguiendo el planteamiento de Marinas (2005) sobre el relato biográfico, del análisis de las condiciones sociales de la producción de la narración. Marinas distingue *grosso modo* entre las formas y las condiciones de producción y las de consumo de relatos biográficos. Según este planteamiento Ricoeur habría enfatizado, por un lado, sobre el lado del consumo de las narraciones, en el sentido de que ha abordado el modo en que los sujetos se apropian y recomponen las narraciones recibidas. Y, por otro lado, Ricoeur parece haber centrado su atención sobre los aspectos más individuales de la producción de narraciones: aquellos que se circunscriben a la relación que establece el sujeto con la narración que crea y aquellos que se centran en la estructura temporal de la narración.

Más que realizar una desafortunada crítica del hecho de que Ricoeur se haya centrado en los aspectos éticos y hermenéuticos de la abigarrada relación entre el sujeto y las narraciones, por otra parte, algo razonable si tenemos en cuenta que es un filósofo y no un sociólogo, este balance crítico pretende concluir con una ampliación del enfoque que ha guiado su extraordinaria obra. Así por el lado del consumo o apropiación de narraciones, se abre la posibilidad de preguntarse por cuáles son las narraciones más consumidas y más difundidas en la actualidad. Y si se centra la atención sobre el mundo del trabajo, habría que preguntarse por las narraciones predominantes entre los trabajadores¹⁹³. Así en el siguiente capítulo se va a proponer el análisis de la narración de la flexibilidad. Pero no sólo se trata de reflejar la relación del sujeto con estas narraciones, indagando en la posición de poder desde la que el sujeto narra¹⁹⁴, sino que además se trata de mostrar que su difusión constituye uno de los instrumentos por los que las instituciones ejercen el poder en las sociedades contemporáneas, tal y como se mostrará en la siguiente sección. Por el lado de la producción de las narraciones, Ricoeur no toma en consideración las condiciones sociales que pueden favorecer o perjudicar el acceso a los recursos simbólicos por medio de los cuales uno puede emprender la construcción

¹⁹³ Las contribuciones de Holmes (2005), Brown et al (2005), Serrano y Crespo (2006), Westenholz (2006a, 2006b) van en esa línea.

¹⁹⁴ En el ámbito de las organizaciones, Alvesson y Wilmott (2002) han estudiado la naturaleza política de las narraciones.

narrativa de su identidad y de su relación con los otros¹⁹⁵. Así pues, en un contexto de creciente desigualdad social y económica resulta imprescindible preguntarse por las condiciones sociales en que uno se constituye narrativamente y por las diferencias tanto en el acceso como en el uso de narraciones¹⁹⁶.

7. LA IDENTIDAD COMO EL RESULTADO DE UN TRABAJO INSTITUCIONAL

La organización de los aspectos temporales de la experiencia forma parte del proceso de configuración de la identidad en el que pueden distinguirse, al menos, dos dimensiones. Por un lado, la dimensión “activa” o individual, que hace referencia al “trabajo identitario” por el que uno aprende a reconocer y a apropiarse de los discursos que proceden de las instituciones y del conjunto de procedimientos y de recursos que ponen a disposición de los individuos así como de la temporalidad de las situaciones estructurales. El “trabajo identitario” (Westenholz, 2006a; Alvesson y Wilmott, 2002; Revilla, 2003, 2006) se refiere a las formas en que los individuos piensan y actúan sobre sí mismos para llegar a ser la persona concreta que desean ser o que se ven forzados a ser. Por otro lado, la dimensión “disciplinaria” o institucional, en el sentido de que las instituciones políticas, económicas, culturales, sociales desarrollan una serie de estrategias, despliegan un conjunto de mecanismos, procedimientos e instrumentos que contribuyen a temporalizar la experiencia y que fuerzan e incentivan a los individuos para que se reconozcan y actúen sobre sí mismos como un determinado tipo de sujeto de las relaciones sociales.

En esta sección nos ocuparemos de la dimensión institucional, cuyo abordaje permitirá aclarar analíticamente una de las hipótesis de partida de este trabajo que señala que la identidad de los sujetos es el resultado siempre inacabado de un proceso de creación colectiva en el que intervienen una gran cantidad de agentes de formas muy diversas. Agentes como el estado, la empresa, la familia, las formas de trabajo, el propio sujeto, la trivialidad de la vida cotidiana, el clima, los medios de comunicación, etc.... Y de formas muy diversas, puesto que la organización de la identidad puede tratarse de un proyecto diseñado por algunas autoridades, o de un proyecto motivado por una búsqueda

¹⁹⁵ Vázquez (2005: 86-88) señala que la capacidad para mantener la continuidad narrativa, la apertura a la interpelación del otro, la aptitud para mantener la palabra dada al otro sólo pueden florecer en determinadas condiciones sociales y quizá el ambiente de precariedad social no sea el más apropiado. Señala, además, la advertencia de Bourdieu acerca de las dificultades de los desempleados para mantener una construcción narrativa de sí mismos.

¹⁹⁶ Esta cuestión será abordada en el capítulo 6 y siguientes, véase Webb (2004), Wajcman y Martin (2002), Revilla (2003, 2006)

personal o puede ser algo menos reflexivo e intencional como, por ejemplo, el hecho de hallarse expuesto a un clima político, familiar, social y cultural que va forjando silenciosamente con la delicada constancia del orvallo algunos de los caracteres más sólidos que conforman las identidades.

Para ello se recurre a las postreras contribuciones de Foucault y a las de los anglofoucautianos¹⁹⁷, contribuciones que nos permitirán delimitar el escenario institucional dentro el que se despliega el trabajo narrativo de los sujetos. La última etapa de Foucault se caracterizó por la reelaboración del concepto de poder, una línea de trabajo que ha tenido continuidad en los denominados Estudios sobre la Gubernamentalidad. No es casual que estos estudios hayan tenido un mayor desarrollo en el mundo anglosajón. La llegada de Thatcher y Reagan al poder en 1979 y en 1980 respectivamente supuso el inicio de una profunda reforma del funcionamiento de las principales instancias de autoridad (estado, escuelas, empresas, etc...), cuyas consecuencias se dejaron sentir con mayor intensidad en Inglaterra y en EE.UU. Desde el enfoque foucaultiano, este hecho se consideraba como la emergencia de una nueva forma de ejercer el poder que se basaba principalmente en el fomento de la iniciativa y de la responsabilidad individual. En su última etapa, Foucault trató de comprender la naturaleza “positiva” o “creativa” del poder, es decir, trató de entender el poder no como una entidad que reprime, niega o censura sino como una actividad que persigue sus objetivos creando y orientando la capacidad de acción y de decisión de individuos libres (Foucault, 1991, 2005 b). En otras palabras, la personalidad, la intimidad, los sentimientos, la vida emocional, los lazos sociales no son cuestiones meramente privadas sino que se encuentran vinculadas a los diversos objetivos de las instancias de autoridad. En consecuencia, esta manera de estudiar los procesos de configuración de la identidad conduce a un programa analítico que Foucault denominó “genealogía de la subjetivación”, entendiendo por ello el análisis de las problematizaciones y de las prácticas cambiantes mediante las cuales los individuos son llevados a relacionarse consigo mismos reconociéndose y constituyéndose como un

¹⁹⁷ Se trata de una red de investigadores anglosajones History of the Present Research Network en la que se han desarrollado un amplio número de estudios en diferentes disciplinas poniendo en práctica algunas de las nociones de Foucault como, por ejemplo, la de la gubernamentalidad. Entre otros destacan Nicholas Rose, Mitchell Dean, Pat O'Malley, Barry Hindess, Peter Miller, William Walters, Andrew Barry, Collin Gordon, Gram. Burchell,... (Rose, 1999: xi; Dean, 1999). Las figuras más destacadas de la literatura anglosajona de la gubernamentalidad son Nicholas Rose y Mitchell Dean, cuyas aportaciones serán las que guíen principalmente esta revisión. Las principales obras de Rose son *Governing the soul. The shaping of the private self* (1990), *Inventing Ourselves. Psychology, Power and Personhood* (1996) y *Powers of freedom. Reframing political thought* (1999). Mientras que las principales de Dean son *Governing Australia: Studies on Contemporary Rationalities of Government* (1998), junto a Hindess, y *Governmentality. Power and Rule in Modern Society* (1999). Para una revisión general sobre el conjunto de esta literatura, véase De Marinis (1999) y Vázquez (2005: 159-225)

determinado sujeto de relaciones sociales (Foucault, 2005 b: 5). No se trata, por tanto, del análisis del desplazamiento semántico que han sufrido las categorías con qué los sujetos se definían a sí mismos sino de ubicar ese desplazamiento semántico en la relación entre el conocimiento, el poder y el sujeto. En otras palabras, la “subjetivación” tiene su propia historia que está más vinculada a los cambios en las formas de ejercer el poder que a las grandes transformaciones sociales y culturales, y que, de acuerdo con Rose (1996), es más práctica y técnica y menos homogénea de lo que suele afirmar la teoría social contemporánea (Rose, 1996: 124, 126). Así pues cada forma de ejercer el poder va a fomentar la aparición de un tipo específico de sujeto. La gubernamentalidad neoliberal va a presentarse como la forma de ejercer el poder que requiere para operar que los sujetos se consideren a sí mismos y que actúen como individuos libres y autónomos (Dean, 1999 cap 8; Rose, 1999 cap 4; Gordon, 1992: 41-46; Lemke, 2001).

Como se puede observar, en el contexto del razonamiento de Foucault y de los anglofoucaultianos, los procesos concretos de configuración de la identidad tienen una posición muy específica. La construcción de la identidad se presenta como un instrumento de control, como uno de los principales instrumentos por medio de los que las instancias de autoridad ejercen el poder. La pregunta posterior es: ¿cómo utilizan las autoridades ese proceso y cómo actúan sobre él? La noción de gubernamentalidad puede servir para explorar la relación entre poder, conocimiento y subjetivación que se acaba de mencionar. La noción de gubernamentalidad representa la reelaboración del concepto de poder de Foucault. En una de las introducciones más completas acerca de los estudios sobre la gubernamentalidad y sus raíces foucaultianas, Gordon (1991) advierte de que Foucault utilizó la noción de la gubernamentalidad de una manera un tanto desordenada y ambigua para referirse a múltiples procesos. Para ordenar semejante complejidad propone distinguir entre un sentido amplio y otro restringido¹⁹⁸ (Gordon, 1991: 2). En un sentido amplio, se refiere al conjunto de procedimientos, instrumentos, técnicas que utilizan las diversas autoridades para ejercer el poder (tecnologías políticas). Y en un sentido restringido se refiere al conjunto de reflexiones y pensamientos que acompañan al ejercicio del poder (quién debe gobernar, qué es gobernar, cómo, sobre quién, en nombre de qué, para qué,...) (racionalidades políticas).

En su sentido amplio, Foucault pretendía utilizarla para dar cuenta de los procedimientos, prácticas, instrumentos a través de los cuales las autoridades habilitan a

¹⁹⁸ Obviamente se trata de una esquematización que se encuentra ampliamente compartida por otros foucaultianos, aunque con denominaciones diferentes. En otro de los artículos de referencia de esta literatura, Miller y Rose (1992) distinguen entre las tecnologías políticas (sentido amplio) y las racionalidades políticas (sentido restringido). Por su parte, Walters (1994, 2005) distingue entre el aspecto práctico y el aspecto discursivo del poder, respectivamente.

los individuos para que participen como un determinado tipo de sujeto en un determinado ámbito de la realidad previamente delimitado (lo público y lo privado) y en consonancia con un determinado conjunto de objetivos. Se trata de instrumentos como técnicas de cálculo, notación y contabilidad, procedimientos de examen y evaluación, informes, tablas estadísticas, sistemas estandarizados de formación, etc. (Miller y Rose, 1992: 183). Estas **tecnologías políticas** enfatizan en la cuestión de la intervención racional sobre las acciones de los otros para dirigirlas hacia determinados fines. Esta definición abarca dos dimensiones entrecruzadas de las tecnologías políticas. Por un lado, se refiere a las *tecnologías de gobierno*, es decir, al conjunto de prácticas y procedimientos desarrolladas por las diversas autoridades para orientar las acciones de los otros en relación a determinados fines. En consecuencia, en esta noción de poder como gobierno no sólo se presupone la libertad de los individuos sino que también se presupone que se actúa a través de ella, esto es, estructurando el campo de acción de los individuos libres (Foucault, 1982; Gordon, 1991: 5). Y, por otro lado, se refiere a las *tecnologías de autogobierno* o del yo o de sí, esto es, al conjunto de procedimientos y recursos a través de los cuales los sujetos llegan a comprenderse a sí mismos (sus voluntades, pasiones, emociones, instintos, aptitudes, convicciones morales...) y a actuar sobre sí mismos. Se observa claramente que estas dos dimensiones de las tecnologías políticas coinciden plenamente con las dos dimensiones institucional e individual del proceso de configuración de la identidad que se había mencionado anteriormente. El problema de este enfoque, como se verá, va a ser el excesivo protagonismo del poder en este proceso. Es decir, el trabajo identitario individual aparecerá como una mera prolongación del poder.

En cuanto al sentido restringido de la noción de gubernamentalidad, Foucault se refería a los campos discursivos de configuración cambiante en cuyo marco se conceptualizan algunos aspectos del ejercicio del poder. Miller y Rose (1992) lo han denominado **racionalidades políticas**. Se refieren a las reflexiones y pensamientos sobre quién debe gobernar (es decir, cuáles son las autoridades que pueden distribuirse la responsabilidad por el ejercicio del poder), en nombre de qué (cuáles son los principios éticos que justifican y guían a las autoridades: libertad, justicia, igualdad,...), con qué finalidad (los objetivos: cohesión social, competitividad,), sobre qué objeto debe ejercerse el poder (es decir, cuál el ámbito de intervención y cómo se define: sociedad, nación, población), cuáles son las formas de conocimiento necesarias para definir el objeto de intervención (la economía política, la sociología, la psicología...), cuál es la relación entre las autoridades y los expertos que producen el conocimiento, cómo se definen los sujetos gobernados y cuáles son las formas de conocimiento (la psicología) y

las categorías mediante las que lo hacen (súbditos, rebaño, ciudadanos libres, contenedores de capital humano y de competencias, consumidores, trabajadores...), cuál es la relación que se establece entre las autoridades y los sujetos gobernados, de qué manera, con qué formas de conocimiento o técnicas de gobierno las autoridades obligan a los sujetos a que se tomen a sí mismos como objeto de conocimiento y de acción. (Rose y Miller, 1992: 175, 178-9; Lemke, 2001: 191; Foucault, 1991: 87; Gordon, 1991: 3).

Las tecnologías políticas y las racionalidades políticas contribuyen estructurar el tiempo de la vida social de dos formas distintas. Las racionalidades políticas se refieren al pasado, al presente y al futuro. Al definir los proyectos y los objetivos de una colectividad política, las instancias de poder apuntan hacia un futuro. Precisamente, la paulatina consecución de esos objetivos va a permitir a las autoridades obtener la legitimidad necesaria para seguir ejerciendo el poder. Por su parte, las tecnologías políticas se refieren a la organización temporal de los diversos ámbitos de la vida social. Una vez definidos los objetivos, se establecen los plazos, los calendarios, horarios,...

Por otra parte, Foucault sugiere que las tecnologías y las racionalidades políticas, y los procesos de subjetivación tienen una historia paralela¹⁹⁹. Foucault ha estudiado la evolución histórica de las racionalidades políticas dentro de la que se han ido entrelazando las tecnologías de gobierno y las tecnologías del yo que delimitan el proceso de subjetivación²⁰⁰. La etapa actual se caracterizaría por el predominio de una racionalidad política neoliberal. A continuación se describe la gubernamentalidad neoliberal con el fin de señalar algunas de las principales prácticas institucionales por las que en la actualidad se estarían configurando las identidades.

La gubernamentalidad neoliberal va a ser el resultado de las respuestas a las críticas que la forma de gobierno del estado del bienestar empezó a recibir en los años setenta. Dean (1999: 162-4) señala tres conjuntos de críticas. En primer lugar, una crítica desde la izquierda, que denunciaba la rigidez y la inclinación autoritaria de la

¹⁹⁹ La historia de los procesos de subjetivación se encuentra entrelazada con la historia de las racionalidades y las tecnologías políticas. Tanto las tecnologías de gobierno como las tecnologías de autogobierno o del yo poseen una larga historia, la cual Foucault esbozó en algunas de sus obras. Foucault estudió la evolución de las técnicas soberanas, disciplinarias y de gobierno tanto en sus obras como sus cursos del Collage de France. *Vigilar y castigar, La voluntad de saber. Vol. I*, los cursos sobre seguridad, territorio y población de 1978 y el de nacimiento de la biopolítica de 1979. Se trata de una historia que ha sido completada por Mitchell Dean en su obra *Governmentality* (1999). Por su parte, el vol.2 *El uso de los placeres* y el vol.3 *El cuidado de sí* de La historia de la sexualidad abordan la historia de las tecnologías del yo, la cual ha sido en cierta medida ampliada por la mencionada obra de Rose (1991, 1996) sobre las tecnologías y racionalidades del yo contemporáneo.

²⁰⁰ Foucault distingue principalmente tres racionalidades políticas: las doctrinas de gobierno de la Europa del siglo XVI y XVII asociadas con la idea de razón de estado y de policía; la racionalidad gubernamental del liberalismo clásico que dará lugar a la forma social del liberalismo, y cuya máxima expresión será el Estado del bienestar, y la gubernamentalidad neoliberal de mediados de siglo XX desarrolladas en Alemania y en EE.UU (Gordon, 1991: 3; Vázquez, 2005: 180; Dean, 1999; Lemke, 2001)

organización burocrática y la uniformidad de las medidas que no tomaban en consideración el potencial de los ciudadanos y la diversidad de sus necesidades. Se denunciaba igualmente el excesivo protagonismo de los expertos sobre el control de los comportamientos individuales limitando así la autonomía individual. En segundo lugar, la crítica neoconservadora coincidía en la denuncia del protagonismo de los expertos aunque por razones diferentes. En este caso, los expertos erosionaban la autoridad familiar y la obediencia de los individuos a las jerarquías y los valores tradicionales, más concretamente a los valores cristianos. En tercer lugar, la crítica propiamente neoliberal se ceñía al ámbito económico. En general, se enunciaba la intervención del estado en la economía de dos formas. Por un lado, se criticaba el elevado gasto en protección social y de empleo, la elevada presión fiscal y la política monetaria basada en el control de la inflación por medio del aumento de la masa monetaria y el consecuente endeudamiento público. Y, por otro lado, y en sintonía con los movimientos sociales de izquierda, se denunciaba que la intervención estatal supuestamente contribuía a crear una cultura de la dependencia que limitaba el desarrollo potencial del individuo y su capacidad de iniciativa. Las respuestas parciales a estas críticas fueron encadenándose sin una coordinación unitaria y llegaron a unificarse durante los ochenta en algo que se ha dado en llamar racionalidad política neoliberal y cuyos máximos exponentes políticos fueron Thatcher y Reagan. En cualquier caso, conviene no simplificar esta racionalidad política puesto que en su seno se solapan posiciones conservadoras, liberales, socialdemócratas o izquierdistas de ahí que haya sido asumida total o parcialmente por todos los partidos tanto de izquierda como de derecha desde los años ochenta.

La gubernamentalidad neoliberal se caracteriza principalmente por el ámbito sobre el que interviene y por las técnicas de gobierno que despliega²⁰¹. Fieles a un espíritu anti-intervencionista, las autoridades no intervienen directamente sobre los procesos económicos o sociales, es decir, sobre la vida de la población, sino sobre los mecanismos de auto-gobierno de las entidades (individuos, familias, empresas,...) que componen la población²⁰². En el caso del individuo, se plantea la intervención sobre su capacidad racional de organización de las acciones y de comprensión de la realidad. Y, por otro lado, se caracteriza por las técnicas de gobierno desarrolladas. Para mejorar su capacidad de autogobierno del resto de las entidades, las autoridades no intervienen sobre las condiciones sociales sino que crean una serie de mercados en los que se ofrecen los servicios necesarios que los individuos pueden contratar para mejorar su capacidad de

²⁰¹ Los estudios más destacados sobre la gubernamentalidad neoliberal son Dean (1999 cap 8), Rose (1999 cap 4), Gordon (1991: 41-46) y Lemke (2001).

²⁰² Dean describe este cambio como la transición de un gobierno de los procesos a un gobierno reflexivo (1999: 177). O dicho de otra forma, de una regulación externa a un modelo de autorregulación.

autogobierno, y para desarrollar su espíritu emprendedor, su autonomía y su responsabilidad. Por tanto, no se trata tan sólo de una mera re-mercantilización de los servicios previamente públicos sino además, y sobre todo, de la mercantilización del acceso a todas aquellas cualidades que permiten a los individuos convertirse en un sujeto muy específico: consumidores responsables y racionales de servicios y de productos. Se trata, pues, de una estrategia de autorresponsabilización de los individuos por los problemas sociales que fomenta la aparición de un tipo específico de individuo. La similitud con la propuesta de Beck de un individualismo institucionalizado es evidente. La diferencia fundamental se encuentra en que para Beck los recursos de la individualización han de proceder del Estado y tener el estatus de derecho mientras que aquí los recursos se adquieren en un mercado de servicios personales.

Con respecto al ámbito de intervención, se suele señalar que su redefinición supone una redefinición de lo público y de lo privado o, lo que es lo mismo, una redefinición de las relaciones entre la sociedad y la economía (Lemke, 2001). Bajo la gubernamentalidad del bienestar, la sociedad y la economía comprendían dos entidades independientes. Las autoridades intervenían sobre “la sociedad” en nombre de la economía. Por el contrario, bajo la gubernamentalidad neoliberal, ambos se fusionan. La economía ya no es uno de los ámbitos de la sociedad con sus normas internas y autónomas sino que ahora abarca todos los ámbitos de la sociedad. Si hasta entonces las leyes naturales del mercado eran el límite que las actuaciones estatales sobre “la sociedad” no podían rebasar, ahora la sociedad y las propias instituciones estatales deben organizarse y operar con arreglo a los principios y a la forma del mercado (Lemke, 2001: 197-200). Por tanto, ya no se parte de una concepción naturalista del mercado sino de una concepción artificial o constructivista (Dean, 1999: 159 y ss.). Desde ahora, para lograr que funcionen las leyes de la oferta y de la demanda, las autoridades deben intervenir sobre la capacidad de autorregulación de las entidades (individuos, familias, empresas) e incluso sobre las suyas propias (la nueva administración pública). Para rizar el rizo, estas actuaciones se realizan por medio de la creación artificial de mercados en los diferentes ámbitos sobre los que se pretende gobernar. Así, por ejemplo, para conseguir un aumento de la tasa de empleo, se orienta la intervención no hacia las condiciones socio-económicas que faciliten la creación de empleo sino hacia la creación de un mercado al que los trabajadores puedan acceder para adquirir los servicios de formación necesarios para desarrollar sus habilidades y sus capacidades profesionales y personales (la empleabilidad) y así poder encontrar, mantener o mejorar su empleo.

En cuanto a las tecnologías de gobierno, la tecnología de creación de mercados transforma, por un lado, las relaciones entre las autoridades y los expertos, y, por otro

lado, las relaciones entre las autoridades y los sujetos gobernados. En primer lugar, los expertos ya no forman parte del cuerpo de funcionarios del estado sino que se diseminan en un confuso conglomerado formado por entidades públicas, mixtas y privadas. Los expertos son ahora “consultores independientes” y sus actuaciones deben someterse a evaluación y control periódico por parte de las autoridades estatales por medio de auditorías, controles contables,... (Rose, 1999: 153). En segundo lugar, la tecnología de creación de mercados transforma las relaciones entre las autoridades y los sujetos de gobierno. Los individuos ya no son llamados a participar como ciudadanos sino como usuarios o clientes o consumidores de aquellos servicios que las autoridades han fomentado a través de la creación de mercados. Se trata de lo que O'Malley ha denominado la contractualización de la relación entre las autoridades y los ciudadanos (O'Malley, 1996). La responsabilidad de las autoridades queda así doblemente redefinida. Por un lado, consiste en intervenir sobre los ámbitos de gobierno fomentando la participación activa de los individuos por medio de la creación de mercados²⁰³. Y, por otro lado, consiste en controlar y supervisar aquellas acciones que han fomentado. La supervisión se lleva a cabo una vez más a través de la contratación de servicios de auditoría, etc..., los cuales evalúan el desempeño de las acciones de los individuos según un conjunto de estándares y normas²⁰⁴.

Es decir, la manera en que las autoridades exhortan a los individuos a tomarse como objeto de conocimiento y de acción ha cambiado. Los individuos no son llamados a actuar como sujeto colectivo de derechos cuya responsabilidad se vincula con el devenir de la sociedad, sino que deben actuar como sujetos individuales que solucionan sus problemas optimizando sus decisiones racionales en el mercado. En otras palabras, esta relación entre las autoridades y los ciudadanos pone de manifiesto que bajo la forma neoliberal de gobierno las leyes del mercado quedan fuera de la deliberación política, se ha abandonado la gestión socializada de los riesgos de la población y se ha desarrollado una estrategia de autorresponsabilización de los individuos que O'Malley (1996) ha denominado “nuevo prudencialismo”. Si el prudencialismo clásico consistía en fomentar las virtudes de la previsión y del ahorro entre los individuos, el nuevo prudencialismo trata de convertir a los individuos en empresarios de sí mismos. El individuo debe ahora aspirar a la autonomía, a la autorrealización personal, debe interpretar su realidad y su destino como una cuestión de responsabilidad individual, debe encontrar un sentido forjando su vida a través de sus decisiones (Rose, 1996: 151) Durante el régimen del bienestar, los riesgos sociales como la enfermedad, el desempleo, la maternidad, la

²⁰³ Dean (1999: 167-8) lo ha denominado tecnologías de la agencia (*technologies of agency*)

²⁰⁴ Dean (1999: 168-9) lo ha denominado tecnologías del desempeño (*technologies of performance*)

jubilación,...habían sido considerados como problemas sociales y gestionados a través del sistema de seguridad social y de pensiones. Ahora estos problemas pasan a definirse como problemas individuales, como problemas de adaptación, de insuficiencia, de carencia del individuo. Para superarlos, el individuo debe hacerse cargo de ellos por medio de la contratación en el mercado de los servicios necesarios (pensiones, seguro desempleo,...) y por medio de convertirse él mismo en un agente económico racional y emprendedor que gestione con responsabilidad y prudencia sus diversas necesidades y carencias. Así el individuo no es tanto un portador de derechos políticos por su condición de ciudadano sino un portador de derechos de consumidor, los cuales son el ámbito prioritario de intervención de las autoridades. En realidad, continúa el argumento neoliberal, se trata de una expansión de los ámbitos de la realidad social bajo la forma mercado en los que los individuos pueden autorrealizarse desarrollando plenamente su potencial y su libertad. Semejante expansión supone, además, el desarrollo de un grupo de expertos en subjetividad y de las tecnologías del yo, es decir, de los instrumentos, conocimientos y categorías a través de los cuales los individuos se constituyen a sí mismos y constituyen sus capacidades de acción y de decisión.

La originalidad del planteamiento foucaultiano representa igualmente su punto más débil. Su punto débil radica en que el sujeto parece hallarse apresado bajo la inescrutable lógica del poder neoliberal negando la existencia de otros agentes que sirvan de referencia en la constitución de su identidad. Además, en el polo del otro de las relaciones sólo parece encontrarse una amalgama dispersa de poderes. Por otra parte se niega igualmente la capacidad del propio sujeto para establecer un distanciamiento con respecto a cualquier alteridad, y por tanto, la búsqueda de sí mismo, un distanciamiento de las racionalidades políticas y una relación consigo mismo ajena a los dictados de las instancias de poder. A pesar de los evidentes problemas que arrastra, este planteamiento resulta original y atractivo porque establece una relación entre los procesos de configuración de la identidad y el modo en que las instituciones formales o informales (estados, empresas, familias, etc.) ejercen el poder.

Lo más importante para nosotros en esta sección es que el ejercicio del poder también implica la estructuración temporal de la experiencia de los individuos. Las racionalidades políticas fijan los objetivos a perseguir en el futuro y las tecnologías de gobierno actúan de una doble manera. Por un lado, fijan los plazos, calendarios, horarios,... que son necesarios para cumplir los objetivos propuestos y, por otro lado,

aportan fomentan que el sujeto intervengan sobre sus ritmos vitales y sociales de una determinada manera²⁰⁵.

Tras presentar los principales enfoques sobre la identidad, se ha constatado que o bien se enfatiza en la reflexividad como elemento principal de la identidad o bien se cierra la vía hacia una identidad estable y coherente precisamente porque las condiciones sociales y económicas impiden el acceso a un cierto grado de reflexividad. Se ha planteado que la identidad es el resultado de ambas partes, la reflexiva y la no reflexiva. La siguiente sección ha planteado que la reflexividad es el resultado de un distanciamiento del individuo con respecto a su contexto originario, un distanciamiento que genera una nueva dimensión temporal de la experiencia. La identidad depende de establecer un cierto orden para las diversas dimensiones temporales de la experiencia, un orden que, siguiendo a Ricoeur, sólo se puede conquistar a través de la configuración de una narración. La narración conjuga en su interior la parte reflexiva pero también la parte naturalizada. Los diferentes tipos de narraciones que hemos visto pueden dar lugar a diferentes formas de organizar el tiempo de la experiencia y, en consecuencia, a diferentes identidades. Sin embargo, como ha mostrado la última sección, la constitución narrativa de la identidad no es un trabajo en solitario sino que las instituciones también participan mediante la estructuración temporal del campo de la experiencia por medio de la difusión de narraciones.

El siguiente capítulo se ocupará de analizar el modo en que el sujeto estructura temporalmente su experiencia por medio de las narraciones y el modo en que las instituciones estructuran discursivamente el ámbito en el que se desenvuelven los sujetos así como la temporalidad de las situaciones.

²⁰⁵ Binkley (2009) se refiere precisamente a las tecnologías de autogobierno y el tiempo

CAPÍTULO 6. LA ESTRUCTURACIÓN NARRATIVA DE LOS ASPECTOS TEMPORALES DE LA IDENTIDAD

1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo se ocupa de dar cuenta de los aspectos temporales de la experiencia laboral y social sobre los que los trabajadores deben intervenir narrativamente (no cómo intervienen, puesto que eso lo veremos en los capítulos 8, 9 y 10). Esta nueva experiencia temporal es el resultado de las profundas transformaciones de los tiempos de trabajo y del resto de los tiempos sociales (véase el capítulo 4). Las consecuencias de la actual experiencia temporal sobre la configuración de las identidades de los trabajadores son decisivas. Basándose en las aportaciones de Ricoeur, el capítulo 5 ha mostrado que las narraciones representan el vehículo privilegiado para dotar de cierto orden y coherencia a las discordantes, vivas y tensas experiencias temporales de los sujetos. El resultado del trabajo narrativo sobre el tiempo será lo que se ha denominado identidad narrativa. También se han expuesto los diferentes tipos de narración a las que los sujetos de la llamada cultura occidental suelen recurrir, según Frye y White. Los capítulos 8, 9 y 10 se dedicarán a explorar las principales narraciones por medio de las cuales varios grupos de trabajadores organizan los aspectos temporales de su experiencia laboral y social.

Por su parte, el presente capítulo también se dedica a mostrar el trabajo narrativo por medio del cual las principales instituciones del mundo del trabajo pretenden estructurar temporalmente el ámbito laboral en el que se desenvuelven los trabajadores. Así pues, la segunda sección se propone analizar el papel de la Unión Europea y de las instituciones españolas en la reorganización del tiempo de trabajo. Se sostiene que su “trabajo narrativo” consiste en la difusión masiva de la narración de la flexibilidad como marco interpretativo por medio del cual se anima a los trabajadores a que interpreten su relación con el trabajo y consigo mismos, y a que organicen el tiempo de su vida laboral y social en referencia a ese marco.

2. LOS ASPECTOS TEMPORALES DE LA EXPERIENCIA LABORAL, LAS NARRACIONES Y LAS IDENTIDADES

En las últimas décadas varios autores han dado cuenta de profundos cambios en la experiencia del tiempo como consecuencia de las transformaciones económicas, políticas y sociales: discontinuidad entre el pasado y el futuro, acortamiento del futuro a largo plazo, incertidumbre, desapego y nostalgia del pasado, fragmentación y desorden temporal de la vida cotidiana, escasez de tiempo, prisas, agobio,... (Sennett, 2000; Castells, 2005; Bauman, 2000; Harvey, 1998; Ramos, 2007a; Carvounas y Ireland, 2008)

Lo más importante de estas profundas alteraciones de las experiencias temporales es que rompen con lo nuclear de la experiencia moderna del tiempo: la orientación hacia un futuro abierto marcado por la profunda discrepancia entre el pasado y el futuro, dicho de otra manera, ya nada será como antes pero será mejor (Koselleck, 1993). Las condiciones sociales y políticas que permitían trascender lo inmediato, las preocupaciones más urgentes del presente de la experiencia, y posibilitaba posponer la gratificación para el futuro y la previsión a largo plazo han ido deteriorándose paulatinamente.

Carvounas y Ireland (2008) han estudiado la formación histórica de las condiciones políticas y sociales que hicieron posible asegurar el presente de la experiencia y con ello el desarrollo de la orientación moderna hacia el futuro. Por un lado, Carvounas y Ireland relacionan la contención de los impulsos humanos con la orientación hacia el futuro, basándose en Hobbes. Una comunidad política que valore la armonía y la paz debe restringir el uso de la violencia a la que conduce la expresión desatada de las pasiones e impulsos primitivos. Para ello, el estado debe monopolizar el uso de la violencia y, al hacerlo, el uso de la violencia se hace calculable y predecible (Carnouvas y Ireland, 2008: 159-160). De esta forma se alcanza una cierta seguridad política del presente que permite el desarrollo de una orientación temporal hacia el futuro. Pero la seguridad política no es suficiente, sino que también es necesaria la aseguración económica del presente. Carvounas y Ireland vinculan la aseguración económica del presente con la emergencia de la burguesía a finales del siglo XVIII. Las expectativas de la burguesía de un futuro mejor se habrían traducido en inversiones en diversos elementos de los procesos productivos (maquinaria, fábricas, redes de transporte y comunicación,...) que denotaban una enorme confianza en el retorno de los beneficios a muy largo plazo (Carnouvas y Ireland, 2008: 164-167). La industrialización impulsada por la burguesía habría representado una forma de extender por toda la sociedad la orientación temporal típicamente moderna. En este sentido, las aportaciones de E.P. Thompson son decisivas. Thompson (1979) ha descrito las dificultades que atravesaron los primeros trabajadores

industriales en la Inglaterra del siglo XVIII para aprender a desarrollar sus actividades de una manera racional, regular y sistemática orientándose por el tiempo abstracto y mercantilizable del reloj (Thompson, 1979: 400-3). Así pues, la experiencia temporal de los trabajadores parece haber estado sujeta a importantes transformaciones desde los albores de la industrialización. El desarrollo de las formas industriales de producción supuso el fomento de una organización temporal del presente de la experiencia laboral y de una forma específica de diferenciación entre el pasado y el futuro

La industrialización trajo consigo una reorganización temporal de la vida laboral cotidiana que se caracterizaría por la separación entre el trabajo y el hogar y por su creciente grado de sincronización y de racionalidad en el desarrollo de las actividades. El desplazamiento del trabajo de los hogares a los centros fabriles en donde se desarrolló su automatización contribuyó a desarrollar diversas actitudes y habilidades temporales entre los trabajadores industriales. En primer lugar, aprendieron a separar el tiempo de trabajo del tiempo del hogar. Desde entonces el tiempo propio de ambos espacios sería diferente. En la fábrica, el tiempo ya no pasaría indolente sino que ahora sería tan valioso como el oro. Así, en segundo lugar, el trabajador industrial estaba obligado a desarrollar una actitud ahorrativa con respecto al tiempo. Debía aprovechar y no despilfarrar cada uno de los segundos dentro de la fábrica. Además estaba obligado a desarrollar una actitud racional para desarrollar la actividad de una manera regular y sistemática durante distintos periodos de tiempo. Y, por último, el trabajador aprendió a distinguir entre el tiempo de sus patronos y el suyo propio, dos tiempos regidos por racionalidades distintas que empezarían a mezclarse casi desde el inicio.

No obstante el uso racional del tiempo suponía una forma muy específica de relacionarse con el pasado y el futuro. Con respecto al futuro, este uso racional del tiempo de trabajo descansaba sobre la expectativa de un futuro predecible y estable. Por tanto, el trabajador industrial también aprendió a desarrollar una actitud previsora con respecto al futuro. Debía anticiparse a los imprevistos para ser eficaz en su uso racional del tiempo. La recompensa a este comportamiento no era inmediata sino que se encontraba en algún punto indeterminado de un futuro en el que se podía confiar puesto que parecía extenderse hacia la perfección. Antes de que se desarrollara la carrera burocrática, la forma de la recompensa en un entorno con una muy arraigada cultura religiosa era más espiritual. La promesa de la purificación y de la salvación del alma y de un lugar en el paraíso al lado del Señor. Sin embargo, a juzgar por el relato de Thompson, parece que a los primeros trabajadores industriales les costó mucho trabajo encontrar las virtudes del mecanismo de la gratificación diferida. No ahorran su salario para épocas de escasez sino que lo gastaban casi en el mismo día de cobro. Algo razonable si se tiene en cuenta

que sus vidas estaban gobernadas por la monotonía de la escasez. No acudían al trabajo ni los días después de cobrar ni los lunes (el célebre San lunes). Los patronos y los moralistas se afanaban en la imposible tarea de hacerles cumplir un horario y de obligarles a acudir todos los días de la semana al trabajo (Thompson, 1979). En resumen, pasó largo tiempo antes de que los trabajadores aprendieran las virtudes del ahorro y de la paciencia hasta que llegara el momento de la prometida recompensa. La actitud previsora y ahorrativa venían a reflejar un profundo cambio en la orientación temporal: de un futuro del que nada nuevo se podía esperar, más que una prolongación de las duras condiciones del presente, a un futuro cuya apertura prometía novedades y buenas noticias, aunque no siempre se cumplieran para todos.

Por otra parte, la apertura del futuro conlleva, a su vez, el establecimiento de una relación singular con el pasado. La experiencia laboral acumulada en el pasado en oficios de artesanos y de tareas agrícolas no parecía ser muy útil en un entorno industrial donde todas las tareas de una actividad pasaban a estar divididas y mecanizadas. El pasado aparecería como un territorio lejano, como un conjunto de experiencias que no servirían ya para desenvolverse en “el nuevo mundo” industrial, el pasado ya no sería *magistra vitae*. Se fomentaría, por tanto, una relación de desapego y, paradójicamente, de nostalgia con respecto al pasado.

Así pues el desarrollo de las formas industriales de trabajo y del capitalismo se asentó sobre un uso racional del tiempo que suponía una determinada concepción del tiempo. Se trataba de una concepción lineal del tiempo. En el tiempo lineal hay dos rasgos que sobresalen por encima de todos. En primer lugar, se trata de un tiempo que está compuesto por unidades abstractas, homogéneas y cuantificables, lo cual permite que el tiempo sea mercantizable (Adam, 1995; Ramos, 1995). En segundo lugar, la concepción lineal del tiempo supone una específica diferenciación entre el pasado y el futuro. En otras palabras, la idea de un futuro abierto, controlable y siempre mejorable, es decir, la idea del progreso (Ramos, 1995; Leccardi, 2005; Luhmann, 1992a) sólo puede ir acompañada de la idea de un pasado obsoleto e inservible. Se trata, por tanto, de la estructura temporal propia de las sociedades modernas que, siguiendo a Wagner, habíamos caracterizado por su relación nostálgica con el pasado con respecto al que uno rompe los lazos para abrazar la libertad prometida por la representación de un futuro abierto, controlable y siempre mejorable. Lejos de haber desaparecido, esta estructura temporal sigue presente en la constitución de las identidades de los sujetos aunque con algunos cambios que enseguida veremos.

El desarrollo de los nuevos modelos de producción flexible y de la dinámica de desregulación de los mercados de trabajo y la reducción de los mecanismos de seguridad

ligados al estado del bienestar han contribuido a deteriorar profundamente la seguridad económica del presente y, en consecuencia, ha provocado algunos cambios en la experiencia temporal, cambios que se reflejarán en la formación de las identidades de los trabajadores.

Sostenemos que convertirse en un trabajador supone el desarrollo de una nueva relación con el tiempo, es decir, una nueva forma de diferenciar el pasado y el futuro desde el presente de la experiencia laboral. El trabajador industrial tuvo que aprender a ser previsor y a orientar sus acciones con respecto a un futuro confiable que correspondía al tiempo lineal. Ahora el pasado supuestamente continúa sin servir como referencia para orientar las decisiones del presente. La novedad se encontraría en que el presente está temporalmente desestructurado y en que el futuro parece haber dejado de ser confiable. Si fuera así, los trabajadores actuales estarían abocados a saltar a toda prisa de un presente a otro sin conexión entre ellos, sin un pasado que recordar ni un futuro que esperar. Esta sección sostiene que esta estructura temporal no se ha universalizado entre todos los trabajadores sino que éstos han adquirido una experiencia temporal y, en consecuencia, una estructura temporal identitaria, más rica en matices, pudiéndose distinguir en ellas varias formas de representar el futuro y el pasado y varias formas de estructurar temporalmente el presente de sus vidas cotidianas. Las nuevas experiencias temporales se manifiestan en las múltiples formas que el pasado, presente y futuro adquieren en la actualidad, formas que se recogen en las metáforas del tiempo que distinguía Ramos (2007a), y que se pueden rastrear en numerosos estudios recientes.

El resto de esta sección se propone distinguir las nuevas experiencias temporales en torno a las tres metáforas del tiempo, cada una de las cuales remite a la serie A o B del tiempo. En el capítulo anterior se decía que la estructura temporal de la identidad era dual puesto que contiene aspectos temporales de la serie A (las relaciones entre el pasado, el presente y el futuro) y aspectos temporales de la serie B (duraciones, distribuciones, ritmos, coordinación,...). Las metáforas del tiempo también se pueden ubicar en cada una de las series. El tiempo como horizonte abarcaría cualidades del tiempo de la serie A mientras que el tiempo como recurso y como entorno se refieren a cualidades del tiempo de la serie B.

Por otra parte, esta sección pretende ser la continuación del capítulo 4, en el que se daban cuenta de transformaciones de los tiempos de trabajo en el contexto español. La idea es que la generalización de los contratos temporales, de la irregularidad y la prolongación de la jornada y la flexibilización de las carreras ha provocado cambios en la experiencia del tiempo de los trabajadores, esto es, en la manera de hacer planes, de

recordar el pasado y de conectar ambos; y en la manera de disponer, distribuir, aprovechar y conciliar los diversos tiempos sociales.

2.1. El tiempo como horizonte

2.1.1. Hacer planes

Uno de los presupuestos compartidos de la sociología del trabajo y por la teoría social actual consiste en afirmar que las instituciones de las sociedades modernas han dejado de asegurar un futuro estable y a largo plazo y que, por tanto, se ha pasado a una época en la que la incertidumbre del futuro provoca, entre otras cosas, una cierta “inseguridad ontológica”, “riesgos identitarios” o la “corrosión del carácter”.

Sin embargo, si tomamos como punto de partida la pluralidad temporal de la sociedad resulta complicado aceptar la idea de la transición de una sociedad con un solo tipo de futuro a otra sociedad con otro tipo distinto de futuro. Las sociedades son entidades rebosantes de diferencias y difícilmente traducibles a una unidad. Así pues, el futuro estable y a largo plazo no ha desaparecido sino que, a pesar de su pérdida de protagonismo, sigue siendo una de las formas predominantes de concebir el futuro. Lo importante aquí consiste en subrayar las múltiples formas de representar el futuro y en atender al modo en que se relacionan, a las tensiones que surgen a lo largo de su coexistencia, a cuál es el que predomina en un contexto o en otro.

El moderno mecanismo del aplazamiento de la gratificación, que consiste en utilizar el presente de la vida cotidiana como una herramienta para elaborar planes de vida sobre la base de un futuro estable, sigue vigente. La cuestión es dónde en qué espacios sociales y en qué ámbitos de la vida del trabajador. Webb (2004) y Wajcman y Martin (2002) describen a profesionales de responsabilidad intermedia cuyo futuro profesional está planificado rigurosamente por ellos mismos con cierto grado de autonomía. En sus horizontes de futuro se encuentran numerosos acontecimientos tanto profesionales como personales y familiares integrados entre sí y de los que algunos son a corto plazo y otros son a largo plazo. Y al contrario, también es posible encontrar a trabajadores saltando de un contrato temporal a otro sin una idea clara de carrera cuyas representaciones del futuro carecen de extensión, en las que apenas hay una planificación o una expectativa de los acontecimientos por venir (Webb, 2004). Leccardi (2006) muestra como un conjunto de jóvenes italianos, algunos de ellos trabajadores, han incorporado la narración de la flexibilidad a sus representaciones del futuro y han aprendido a hacer planes más flexibles

y más a corto plazo cuya pretensión no es controlar y planificar el futuro a largo plazo sino “saber captar el momento” o “tener olfato” para aprovechar la oportunidad que aparezca en cada momento. Del mismo modo, Ramos (2008) da cuenta del modo en que los jóvenes madrileños han reducido su experiencia temporal a un presente eterno que saben que algún momento acabará. Por otra parte, Brannen (2005) cuenta cómo algunos de los profesionales de responsabilidad intermedia se esfuerzan cada vez más, aunque no siempre con éxito, por separar el tiempo de trabajo del tiempo de sus vidas. Si dentro del trabajo cuentan con una imagen muy estructurada del futuro, en sus hogares y en sus relaciones familiares, de pareja, de amistad parecen evitar ser planteadas en términos de proyecto, aunque en ocasiones pueda llegar a hacerse. Más bien, dentro de ellos el presente de la vida cotidiana parece cobrar más relevancia. Estar con su pareja o estar con sus hijos ahora significaría disfrutar plena e intensamente del presente, lo cual lleva consigo el abandono de toda idea de plan o proyecto.

En resumen, hay muchas formas de concebir el futuro tanto dentro como fuera del trabajo. Representaciones del futuro que entran en colisión en algunos contextos y que generan dilemas personales irresolubles. Además, en unos contextos predominan unas formas de imaginar el futuro sobre otras y unas actitudes y orientaciones con respecto al futuro sobre otras. En consecuencia, una de las cualidades de los trabajadores actuales va a consistir en saber adaptar sus expectativas y sus planes al contexto temporal en que se encuentre y mantener la tensión entre ellas. Igualmente requiere una autonomía de naturaleza paradójica puesto que si, por un lado, se supone que el trabajador posee un elevado grado de iniciativa y cierta capacidad de anticipación, por otro lado también se supone su plena disposición a adaptarse a las circunstancias, lo cual deteriora su autonomía. Los trabajadores deben, pues, combinar en su interior una amplia gama de competencias, actitudes y orientaciones temporales. No es tanto que hayan dejado de ser previsores, como lo era el trabajador industrial, para convertirse en un tipo de trabajador que convierte los riesgos y las incertidumbres en oportunidades sino que deben aprender a identificar cuál es el contexto y el momento en que es válido actuar con arreglo a uno o a otro tipo de futuro y cómo combinarlos en cada caso. La configuración de una identidad estable y coherente va depender de que el trabajador sea capaz de construir una cierta coherencia entre cada uno de los contextos temporales y de que sea capaz de dotar de continuidad con su pasado los acontecimientos (más o menos numerosos, que abarquen más o menos tiempo, más o menos realistas o alcanzables) que aparecen en sus imágenes del futuro, es decir, de elaborar un plan de vida realista.

Sin embargo, esta habilidad para cambiar de registro temporal en el momento adecuado y para construir una cierta continuidad temporal no se encuentra al alcance de

todos del mismo modo. Junto con las ya mencionadas diferencias entre las distintas ocupaciones laborales, también hay diferencias de género. Leccardi y Rampazzi (1993) afirman, junto con Adam (1995), Davies (1994), Odih (2003), entre otras, que existe un tiempo femenino porque las mujeres, a diferencia de los hombres, tienen una mayor capacidad de manejar simultáneamente varios marcos y horizontes temporales, de hacer varias cosas a la vez y, por tanto, de anticipar simultáneamente varias series de acontecimientos. Duran (2007) ofrece algunos ejemplos respecto a la vida cotidiana del hogar. Planchar al mismo tiempo que se cuida del niño, hacer la casa mientras se prepara un cocido. Aunque también se puede referir a los horarios (tener en cuenta el horario de la pareja y del colegio del niño antes de incluir una cita en su agenda) y a las carreras (diseñar su carrera profesional con arreglo a la de la pareja, a la edad de los niños o el estado de salud de los mayores dependientes).

Por otra parte, Oian (2005) refleja importantes diferencias de clase. Cuenta el caso de un joven de clase media que posee una imagen más definida y estructurada de su futuro que una joven de clase baja cuya imagen del futuro se encuentra completamente desconectada de su vida cotidiana. Y, por último, también pueden reflejarse diferencias de edad y generacionales. De las aportaciones de Vincent (2006), se deduce cómo el futuro laboral de un ambicioso joven de 25 años es bastante distinto del futuro que un señor de 55 años próximo a la jubilación o que el de una mujer de 45 que quiere reemprender su carrera una vez que sus hijos se han emancipado. Con respecto a las diferencias generacionales, también se puede señalar, siguiendo a Prieto (2002), que el futuro laboral de aquellos trabajadores que se incorporaron al mercado de trabajo a partir de la segunda mitad de los ochenta ha dejado de estar estructurado en torno al horizonte temporal que había compartido la generación anterior, esto es, en torno a una carrera lineal ascendente dentro de una misma empresa. Se trata de un horizonte laboral del que cada vez goza cada vez menos gente y del que algunos trabajadores del sector industrial empezaron a ser expulsados bruscamente a mediados de los ochenta.

2.1.2. Recuperar la experiencia del pasado

Otro de los presupuestos compartidos por los principales teóricos sociales consiste en afirmar la otra cara de la orientación moderna hacia el futuro, esto es, la tendencia hacia la desvinculación con respecto al pasado. El pasado se presenta, ante sus ojos, como algo ambivalente puesto que, al mismo tiempo, es algo de lo que se huye y algo de lo que se siente nostalgia. Es decir, se presenta como algo de lo que hay que despojarse o

desvincularse para conquistar un futuro de libertad, pero también se evoca la imagen de un pasado idealizado en el que todo era coherente, homogéneo y perfecto (Wagner, 2001). Llevado al extremo, esto significaría que los trabajadores actuales no valoran en absoluto sus experiencias del pasado y, en consecuencia, no recuerdan nada significativo.

Sin embargo, la relación de los trabajadores actuales con el pasado es más plural de lo que indican estas descripciones. Los primeros trabajadores industriales, que fueron forzados a trabajar en centros fabriles, tuvieron que aprender a orientar sus actividades con respecto al futuro, lo cual suponía desprenderse de sus experiencias previas que se orientaban por el “que-hacer” (Thompson, 1979). La mecanización del proceso productivo requería de ellos otras cualidades distintas a las de los procesos artesanales y del trabajo agrario, de los que todos ellos procedían. Sin embargo, habría que preguntarse si esta “descualificación” dio lugar a que los trabajadores se presentaran como moldes vaciados que reproducían movimientos en su nuevo puesto de trabajo o si sus numerosas y heterogéneas habilidades previas no fueron las que precisamente le permitieron adaptarse a una actividad bastante más simplificada. Por su parte, a los trabajadores actuales, independientemente del nivel de cualificación, se les exige un proceso de reciclaje formativo permanente que implica el fomento de una relación de desapego o de renuncia con respecto al pasado (Sennett, 2006). Ante un escenario de incertidumbre nunca está claro qué cualidades serán o no necesarias. De ahí que las cualidades más valoradas sean aquellas que se centran en el presente: la adaptación y la flexibilidad. Sin embargo, la gran mayoría de puestos de trabajo suelen ser más estables en su demanda de habilidades, de ahí que lo importante aquí sea señalar que cada contexto laboral va a demandar de los trabajadores una determinada relación con el pasado. Una vez más, la principal característica del trabajador va a ser la capacidad para identificar en cada contexto el tipo de relación con el pasado más conveniente.

Si es cierto que bajo las condiciones de la modernidad los planes de futuro aparecen como el criterio de selección del conjunto disperso de acontecimientos del pasado y si es cierto que existe una gran pluralidad de formas de concebir el futuro, habrá que suponer que las relaciones con el pasado pueden igualmente adquirir múltiples formas según el contexto y el momento. La relación con el pasado también puede estructurarse por medio de los elementos que ya se han mencionado en el capítulo 5: la memoria de acontecimientos decisivos y rutinarios, la estructuración interna y la profundidad de la memoria. Por otra parte, esta relación con el pasado puede variar según las diferencias de género, de clase, de edad y generacionales.

Así por ejemplo, Leccardi y Rampazzi (1993) muestran algunas diferencias de género y de edad en la relación con el pasado. Afirman que las mujeres son capaces de

atribuir una mayor continuidad a su experiencia que los hombres y entre las mujeres, las de mayor edad no sólo son capaces de incluir un mayor número de acontecimientos a la “línea continua” del sentido sino que además consiguen distinguir con claridad lo que fue fruto de sus decisiones y lo que no, e incluso parecen poseer una mayor lucidez acerca de lo que pudo haber sido y de lo que no, y de la relación con las propias decisiones.

Por otra parte, Carlos Prieto (2002) señala una importante diferencia generacional entre aquellos que entraron al mercado de trabajo antes y después de las reformas de los años ochenta. Por un lado, aquellos que disfrutaron en el pasado de unas condiciones estables de empleo y que en las últimas décadas han sido testigos y víctimas de un proceso de flexibilización y de desregulación del mercado de trabajo contemplan con nostalgia los ahora irrecuperables “años dorados”. Por otro lado, se encuentran aquellos trabajadores que empezaron a participar y a socializarse en un mercado de trabajo crecientemente flexibilizado y desregulado, y que, en ningún momento, o tan sólo ocasionalmente, gozaron de condiciones de estabilidad. En la experiencia de estos “hijos de las reformas” (López Calle y Castillo, 2004) no hay un pasado de estabilidad que se haya echado a perder, sino más bien una experiencia permanente de la flexibilidad y de la precariedad.

En conclusión, el horizonte temporal de los trabajadores siempre va a estar poblado de diversas imágenes del pasado y del futuro en constante tensión. Por tanto, lo que nos proponemos en los siguientes capítulos (8, 9 y 10) es analizar el modo en que los trabajadores diferencian y conectan las diversas representaciones del pasado y del futuro. Como ya se ha visto en el capítulo 5, una de las bases de la configuración de la identidad es precisamente el establecimiento de esa conexión por medio de la configuración de una narración. Se trata, sin embargo, de una continuidad frágil y cambiante. Los planes de futuro van adaptándose a las condiciones del presente y debido a ello el pasado recuperado o recordado también puede cambiar. Pero lo más importante que es que la continuidad no de un supuesto devenir necesario de los acontecimientos que conforman una biografía sino que es un atributo de la narración, de ahí que sea decisivo que se estudien las principales narraciones que utilizan los trabajadores actuales para intentar dar forma y coherencia a sus biografías e identidades, tarea que se acometerá en los capítulos 8, 9 y 10.

2.1.3. Continuidad temporal y formas narrativas lineales y no lineales

Por otra parte, es necesario preguntarse acerca de la relación entre la continuidad y la linealidad. Se trata del modo en que uno conecta los acontecimientos dispersos a lo largo de su trayectoria personal o laboral, esto es, la forma narrativa de la continuidad. Hasta los años setenta, uno de los presupuestos más extendidos era que la continuidad de la experiencia era accesible tan sólo a través de la linealidad narrativa. Un presupuesto que se apoyaba en una concepción lineal del tiempo (Ricoeur, 1995: 413). La cuestión a dilucidar no era si los acontecimientos podían llegar a tener sentido proyectándolos sobre una línea narrativa continua, tal y como afirmaron los autores postmodernos (Derrida, 2001; Lyotard, 1989), sino qué otras narraciones, lineales o no, podrían llegar a proveer de continuidad y de sentido a la experiencia. En este sentido, el capítulo 5 incluía la distinción que Frye realizaba entre los tipos de tramas en las principales narraciones de la cultura occidental. Cada una de las tramas representaría una forma de ordenar los diversos aspectos temporales de la experiencia estableciendo una conexión, lineal o no lineal.

Por otra parte, también es importante señalar quiénes son los que tienen acceso a los recursos simbólicos para elaborar ese tipo de narraciones, lineales o no lineales. Oian (2004) presenta el caso de dos jóvenes, uno de clase media (Karsten) y otra de clase obrera (Linda), cuya relación con el curso lineal del tiempo es muy diferente. Antes de iniciar la universidad, Karsten se toma un año sabático para viajar, es decir, toma voluntariamente la decisión de apartarse provisionalmente del curso lineal del tiempo (*time out*) para más tarde retomar su recorrido justo en el punto en el que lo había dejado. Las experiencias que ahora vive no tendrán continuidad y el futuro de su prometedora carrera universitaria y profesional está congelado. Pero Karsten tiene la seguridad de que la continuidad se restablecerá. El caso de Linda es distinto. A ella le han expulsado del instituto y, por tanto, del curso lineal del tiempo (*drop out*). Sus aspiraciones de futuro están tan desconectadas del presente como las del viajero Karsten pero, en su caso, hay escasas probabilidades de retorno. Este caso nos habla no sólo de las diferencias de clase en la construcción de la continuidad temporal sino también de que, en el caso de Karsten, distintas formas narrativas que dan sentido a la experiencia pueden coexistir en una misma persona. En este caso, lo más importante para los trabajadores actuales no consiste en aprender a construir una narración lineal sino aprender que cada contexto temporal va a demandar un tipo de conexión entre los acontecimientos. En consecuencia, va a ser posible que un trabajador pueda elaborar una narración lineal para su vida profesional pero no así para su vida personal y sentimental o viceversa. En este sentido, la estrategia de la *flexiguridad*, que veremos en la siguiente sección, representaría un claro ejemplo

sobre cómo habilitar instrumentos institucionales para construir narraciones flexibles y no lineales que articulen los aspectos temporales de la experiencia de los trabajadores y, con ello, sus identidades.

2.2. El tiempo como recurso y como entorno

Hasta aquí nos hemos referido a las experiencias, habilidades, actitudes y competencias correspondientes a los aspectos temporales de la serie A, que se hacen visibles en las formas de representar y de relacionar el pasado, el presente y el futuro. A continuación, se dará cuenta de las actitudes, competencias o hábitos temporales que el trabajador actual debe desarrollar para organizar el presente de su vida cotidiana y su biografía laboral. Estas actitudes y competencias temporales dan cuenta de la propia multiplicidad del presente. Ramos (2007c) ha identificado cuatro formas del presente según la forma de experimentarlo: transicional, eterno, agónico y terminal. El presente transicional es el más propio de la modernidad y sería aquel que “se sitúa en el paso fugaz de un pasado que es historia, carente de ejemplaridad, a un futuro que se afirma como abierto y factible” (Ramos, 2007c: 175). Por su parte, el presente eterno y el presente agónico representarían la naturaleza multivalente de ese presente vivido como transicional. Ante la fugacidad y la contingencia del presente transicional, el presente eterno emerge como un escondido deseo de quietud y estabilidad. Es un presente idealizado en el que “no hay acontecimientos, todo lo fugitivo y personalizado es borrado de forma tal que se vive como anclado en un estado que se asemeja a la eternidad” (Ramos, 2007c: 174-5). Por su parte, la propia fugacidad y contingencia de la vida moderna genera la agonía y el desasosiego por un tiempo que se escapa. El presente agónico reflejaría así la conciencia de un tiempo que pasa inexorable y del que espera escapar para “alcanzar lo único en lo que [el individuo] puede descansar: la eternidad” (Ramos, 2007c: 176). Por último, estaría el presente terminal. Terminal en un doble sentido. Terminal como término, límite territorial o frontera. En un caso, lo propio del presente terminal es que “transita por el límite, lo traspasa como si no hubiera ninguna interdicción” (Ramos, 2007c: 177). En el otro caso, lo terminal como terminación, conclusión o final, el presente terminal “separa, encierra en sí lo delimitado, contiene lo que irrumpe para que se quede a un lado de la frontera sin traspasarla,... se convierte en un sumidero que todo lo recoge para terminar, acabar con ello” (Ramos, 2007c: 177).

Por otra parte, en estas actitudes y competencias temporales el tiempo se presenta como un recurso cuantitativo del que se puede o no disponer, que se puede destinar a una

u otra actividad, que se puede emplear de una manera más o menos eficaz y que debe coordinarse o conciliarse de una forma individual o colectiva con las restricciones de los ritmos temporales de las instituciones y de la ciudad. En consecuencia, en la experiencia del tiempo predomina la prisa y el agobio (Ramos, 2006, 2007a, 2008).

Como se ha descrito en la sección anterior, el trabajador industrial aprendió a utilizar su tiempo de una manera regular y metódica en su actividad laboral diario sobre la base de la expectativa de un funcionamiento regular y sistemático del proceso productivo de la fábrica. Zeruvabel (1981) señaló que una de las implicaciones de la elevada regularidad temporal de las sociedades modernas consistía en que sus miembros llevan en la cabeza una especie de “mapa temporal”, que consiste en esperar que los acontecimientos se comporten con arreglo a una secuencia rígida, que tengan una duración fijada de antemano, que ocurran siempre en el mismo momento del día o del año y que su frecuencia sea uniforme (Zeruvabel, 1981: 1, 14). Uno de los supuestos más extendidos en la actualidad es el que afirma que la creciente incertidumbre del futuro ha contribuido a fragmentar los marcos temporales que estructuraban la vida cotidiana laboral y no laboral y que, en consecuencia, ya no es posible que los individuos dispongan del mapa temporal que señalaba Zerubavel. Ello ha provocado no sólo que los trabajadores acumulen nuevas experiencias temporales sino que también amplíen su repertorio de habilidades y de actitudes para manejar la duración, la distribución, la regularidad y la conciliación de los acontecimientos tanto de su vida cotidiana como de su biografía.

2.2.1. Disponer de tiempo

Las demandas de prolongación y flexibilización de la jornada han incrementado la sensación de escasez (Ramos, 2007a). En un contexto así, el trabajador debe manejar las variables duraciones de sus actividades. Para desarrollar cualquier tipo de actividad es necesario disponer de alguna cantidad específica de tiempo. De ahí que una de las competencias a adquirir consista en desarrollar estrategias de acumulación o disponibilidad de tiempo, las cuales pueden consistir en reducir el tiempo destinado a unas tareas para asignárselo a otras. Por ejemplo, reducir tiempo de trabajo u horas de sueño para aumentar el tiempo dedicado a la militancia política, al hogar, a la pareja, a los niños, al estudio,... Estas estrategias pueden consistir también en encargar/delegar algunas tareas a otras personas. Por ejemplo, la contratación de una asistente para las tareas domésticas y para el cuidado de niños, la ayuda de familiares,...). Además las

estrategias de disponibilidad de tiempo van a variar según el horizonte temporal y la etapa de la vida que se tome en consideración. Por ejemplo, concentrar la preparación de las comidas para toda la semana y las tareas del hogar en el sábado por la mañana y el domingo por la tarde para tener libres las tardes a diario, aplazar el desarrollo profesional hasta que los hijos sean mayores, hacer jornada intensiva para tener tiempo para cuidar del niño, etc....

2.2.2. *Distribuir el tiempo disponible.*

Una vez que dispone de tiempo, el trabajador debe decidir cómo distribuirlo entre sus diferentes actividades y cuál es el momento adecuado para cada tarea. Se refiere a las agendas, los calendarios, las planificaciones de cada actividad y puede abarcar periodos cortos y largos de tiempo. Bajo las condiciones actuales, en que se han generalizado los periodos de inactividad y los periodos de aumento de la carga de trabajo, el trabajador actual ajusta el calendario semanal y anual a las circunstancias cambiantes (Southerton, 2003). Y además, está obligado a tomar en consideración el ritmo profesional, calendario escolar y ciclo biológico de su pareja para seleccionar el momento adecuado para dar nuevos impulsos a su carrera o cambiar de empresa, etc. (McDowell et al, 2006, Oeschle y Geissler, 2003).

Tanto en el caso de la duración como en el de la distribución, el tiempo se utiliza como un recurso que es escaso dando lugar a algunas de las experiencias más típicamente modernas: la prisa y el agobio de no tener tiempo para nada (Ramos, 2007a, 2008). Sin embargo, como Southerton (2003) señala, la prisa no es tanto un problema de escasez de tiempo como un problema de deterioro los mecanismos de coordinación temporal desarrollados por las instituciones. Las instituciones estatales y municipales desarrollan una organización temporal (fijando los horarios y calendarios de los colegios, del transporte, de la administración pública y comerciales, edad de jubilación...) y una espacial (creciente separación de los centros de trabajo y de los núcleos residenciales, líneas de transporte público,...) de las actividades sociales en la vida cotidiana y en la biografía laboral que condiciona las posibilidades de acumulación y de distribución del tiempo entre las actividades (Edensor, 2006; McDowell et al, 2006; Jarvis, 2005; Belloni, 1998, 2000). En este caso, el tiempo se considera como un entorno en el que hay que encajar las acciones y decisiones propias (Ramos, 2007a, 2008). En consecuencia, el trabajador suele disponer de un “mapa temporal” de su entorno laboral, es decir, de un conjunto de expectativas acerca de la secuencia de los acontecimientos y situaciones

laborales (planes de reajuste de plantilla o proyectos de ampliación del negocio), acerca de su duración (de su contrato o de su proyecto), de su localización temporal (las temporadas del año en que va a trabajar con más intensidad) y de su frecuencia (la regularidad de su prestación) (Zeruvabel, 1981).

2.2.3. *Aprovechar/gestionar/usar el tiempo.*

En un contexto laboral y social de pluralidad temporal, el trabajador está forzado a aprender a identificar las cualidades de cada uno de los tiempos así como el mejor modo de aprovecharlos. Cada tiempo posee diferentes cualidades lo cual significa que no se pueden gestionar del mismo modo. El criterio de eficacia que es válido para el tiempo de trabajo no tiene por qué serlo para el tiempo de cuidados. Así, por ejemplo, el modo racionalizado y metódico en que se aprovecha el tiempo en el trabajo no tiene por qué ser igual al modo de aprovechar el tiempo en el cuidado de los niños puesto que son actividades de diferente naturaleza (Sabelis, 2001 ; Karsten y Leopold, 2003; Morread, 2001, Brannen, 2005). Incluso dentro del trabajo, hay actividades que son sistematizables y otras que no. La fase inicial en el diseño de un proyecto requiere de elevado nivel de creatividad, mientras que la contabilidad de las operaciones derivadas de ese proyecto son más fácilmente racionalizables. También se puede referir a periodos más largos como aprovechar una determinada etapa de la vida. Por ejemplo, algunas madres y algunos padres afirman querer aprovechar, disfrutar, no perderse los primeros años de sus hijos (Ramos, 2008).

2.2.4. *Conciliar los tiempos*²⁰⁶.

Antes de disponer de una cantidad determinada de tiempo, de decidir asignarlo a una u otra tarea en uno u otro momento y de organizarse para aprovecharlo de la mejor manera posible, el trabajador toma en consideración el tiempo de sus otros de referencia y, como ya hemos indicado, el de la estructura institucional. El tiempo de los otros no sólo se refiere a los horarios que vertebran la vida cotidiana sino también a los planes y a las etapas de la vida. En consecuencia, la conciliación no se refiere tan sólo a los horarios sino también a los planes (Leccardi, 2005; Oesche y Geissler, 2003).

²⁰⁶ El problema de la conciliación ya se ha tratado en el capítulo 3 con mayor amplitud.

Así, por un lado, bajo las actuales condiciones laborales, los trabajadores aprenden a ajustar sus horarios con los de sus parejas, hijos, familia y con los de las instituciones. Para ello también desarrollan diversas estrategias: reducir la jornada de trabajo, cambiar el turno, contratar a una asistente, ayuda familiar, servicios de guardería,... (McDowell et al, 2006; Jarvis, 2005; Crompton et al, 2006; 2003; Hyman et al, 2005; Carrasco y Recio, 2005).

Por otro lado, el trabajador también está obligado a incorporar a su vida laboral no sólo los horarios sino también los planes y etapas de la vida de los otros. Leccardi y Rampazzi (1993), McKie et al (2003) y Oesche y Geissler (2003) coinciden en señalar que cuando las mujeres se plantean y organizan su carrera profesional toman en consideración las necesidades de cuidados de los hijos (posponiendo en algunos casos sus carreras hasta que los hijos sean semi-independientes) de los mayores y de sus parejas (concediendo la mayoría de las veces mayor importancia a la carrera de su pareja).

2.2.5. *Biografías laborales flexibles*

Por último, bajo la actual organización del tiempo de trabajo, el trabajador está obligado a organizar el conjunto de su vida laboral de una forma distinta a la que predominaba hace algún tiempo. La biografía laboral de los trabajadores industriales de la segunda mitad de siglo XX estaba organizada en tres etapas. La primera etapa era la de formación y educación, la segunda era el periodo de consolidación que se prolongaba hasta la última etapa, la jubilación. Además durante el periodo de consolidación, se esperaba que la trayectoria dentro de la misma empresa y que fuera lineal y ascendente. Como se indicaba en el capítulo 4, aunque esta forma de organizar la carrera haya sufrido un considerable retroceso, no ha desaparecido y en ocasiones sigue sirviendo como referente incluso para los más jóvenes (Elchardus y Smitts, 2006). Esto supone que los trabajadores actuales deben aprender a organizar su carrera de una manera más flexible. Las etapas que integran su vida laboral no van a poder organizarse siempre según el antiguo modelo. Deben contar con que ahora puede haber más etapas que pueden ser más breves e inestables, que los periodos transicionales pueden ser más largos y que, por último, la trayectoria puede ser horizontal o descendente en vez de siempre ascendente (Leccardi, 2006; Thoemmes, 2001a y 2001b, Anxo y Boulin, 2005).

Tras mostrar las evidencias que aporta la literatura sobre la cuestión, se puede concluir que existen múltiples formas de representar y organizar el pasado, el presente y

el futuro que no son reconducibles a una sola narración. Con respecto al tiempo como recurso y como entorno, lo más significativo es el incremento de la sensación de prisa y de agobio ante las dificultades para establecer con cierta autonomía un orden temporal cotidiano. Las consecuencias de estas experiencias temporales sobre la identidad van a situarse en las dificultades para desarrollar un distanciamiento reflexivo con respecto al contexto temporal.

Por su parte, lo más importante con respecto a los horizontes temporales consiste en reconocer la tensión entre la parte confiable y la parte incierta del futuro y la tensión entre la parte recuperable del pasado y la parte que siempre se nos pierde y se nos escapa. La evidencia empírica refleja esas tensiones. El capítulo 5 nos ha permitido aclarar que son las narraciones las que contienen y dan sentido a esas tensiones aunque no resulte del todo claro cuáles son esas narraciones. Por su parte, los capítulos 8, 9 y 10 se proponen señalar cuáles son las principales narraciones que los trabajadores utilizan para organizar los diversos planos temporales de su vida laboral a partir del análisis de las entrevistas realizadas a tres grupos de trabajadores, uno de una refinería de petróleo, otro de una entidad financiera y el último de un hipermercado. A continuación la siguiente sección se encarga de estudiar la difusión de la narrativa de la flexibilidad, lo que supone el esfuerzo de las instituciones de la Unión europea y españolas por orientar la estructuración temporal de la experiencia laboral.

3. EL TRABAJO NARRATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA: LA FLEXIBILIDAD

Esta sección sostiene que la Unión Europea lleva a cabo un “trabajo narrativo” por medio del cual contribuye a estructurar temporalmente las vidas de los trabajadores. Uno de los principales trabajos narrativos de la UE consiste en la difusión de marcos interpretativos por medio de los cuales los trabajadores interpretan y, por tanto, actúan sobre la realidad social. Las narraciones representan formas distintas de diferenciar entre el pasado y el futuro y, en razón de ello, formas distintas de orientar la organización del presente de la vida cotidiana. Como se ha visto en el capítulo anterior, el concepto de gubernamentalidad de Foucault (1991) recogía este aspecto en una de sus dimensiones. Dean (1999) dio cuenta de una transformación en el modo de ejercer el poder. Sostenía que las autoridades ya no intervenían directamente sobre los procesos sociales sino que ahora intervenían sobre los procedimientos mediante los cuales los diversos sujetos (individuos, familias, empresas...) orientan sus acciones. Una de las formas de intervención consistía en la difusión de un entramado de categorías por medio de las que

los individuos comprenden la realidad así como su lugar en ella y, en razón de ello, orientan sus acciones (Rose y Miller, 1992). Así mismo, las formas de intervención orientan las maneras en que el sujeto organiza el tiempo de la vida cotidiana (Edensor, 2006; Binkley, 2009).

La interpretación de un conjunto muy heterogéneo de realidades y de procesos sociales en términos de flexibilidad se encuentra muy extendida en la actualidad. La flexibilidad o la flexibilización es uno de los principales marcos de sentido a través de los cuales se concibe la realidad. La Unión Europea ha privilegiado esta narración sobre otras posibles y, lo que es más importante, ha diseñado sus políticas guiándose por ella (Serrano, 2005). La “narración de la flexibilidad” no consiste en un relato homogéneo y acabado que ofrece una serie de respuestas predefinidas a cualquier tipo de problema. Se trata más bien de una manera de afrontar los problemas que lleva consigo una forma de comprender los procesos de cambio social con una específica estructura temporal. El énfasis en la flexibilidad supone enfatizar en la capacidad de adaptación de los trabajadores, de las empresas y de las instituciones estatales a las circunstancias del mercado e invisibilizar y naturalizar los procesos de reestructuración de la economía, del trabajo y del empleo (Pollert, 1994; Hyman, 1994; Fairclough, 2000). En consecuencia, la difusión de la narración de la flexibilidad supone igualmente un desplazamiento del horizonte cognitivo y del campo de acción de los sujetos. Los trabajadores, las empresas y los estados ya no podrían intervenir sobre los procesos de reestructuración de la economía, del trabajo y del empleo, sino que deberían intervenir sobre sus propias capacidades y cualidades para adaptarse a estos procesos de cambio. *Flexibilidad* es, por tanto, la manera de nombrar tanto la capacidad como la predisposición para adaptarse. La predisposición al cambio da cuenta del carácter procesual de las identidades, esto es, son siempre inacabadas y está en permanente reconfiguración. El lado negativo de esto es que un entorno laboral y social, que presiona asfixiantemente hacia la renovación, puede impedir la consolidación del “carácter” (Sennett, 2000). En otras palabras, una sociedad o un mundo laboral en el que los acontecimientos cada vez son de menor duración y sin conexión entre sí puede traducirse en una experiencia personal del tiempo en la que no hay lugar para la maduración cualitativa de las situaciones, lo que dificulta la formación de una identidad reflexiva, estable y coherente. Esta sección sostiene que las directivas sobre el tiempo de trabajo reflejan con claridad el desarrollo de la narración de la flexibilidad en la Estrategia Europea de Empleo en su objetivo de adaptarse a una economía global crecientemente competitiva. A través de estas directivas y otras medidas se ha contribuido a estructurar temporalmente la vida de los trabajadores en lo que se refiere, por un lado, a los objetivos que deben perseguir en el futuro y en lo que se refiere,

por otro lado, al modo en que deben organizar su vida laboral en pos de tales objetivos (prolongación de los horarios cada vez más irregulares, contratación por proyecto, tareas con plazos,...).

3.1. Las Directivas sobre el tiempo de trabajo y la Estrategia Europea de empleo

La evolución de las directivas sobre el tiempo de trabajo sólo puede comprenderse dentro del contexto del desarrollo del llamado “modelo social europeo” que adquiriría forma con la Estrategia Europea del Empleo (EEE) en 1997. Tras analizar la evolución histórica de la dimensión social de la UE, Goetchy (2006) sostiene que las sucesivas oleadas de ampliación de la agenda social europea se encuentran vinculadas al proceso de integración monetaria acentuado en la segunda mitad de los noventa (Goetchy, 2006: 58). La aceleración de la integración económica debido a los compromisos con la armonización monetaria empezó a afectar negativamente a las cuestiones de empleo y de política social (Goetchy, 2006: 56). En consecuencia, si se pretendía cumplir con el calendario de la integración monetaria, escenificado principalmente con la entrada en vigor en 2002 de una moneda única, el euro, para gran parte de los países miembros de la UE, era necesario desarrollar “medidas sociales” que compensaran tanto el déficit social de la UE en comparación con su desarrollo económico y monetario como los efectos desfavorables que provocaba la propia integración económica y monetaria sobre el empleo y la protección social. La definición de la Estrategia Europea de Empleo en la Cumbre extraordinaria del Consejo europeo en Luxemburgo en noviembre de 1997 viene a cumplir con ese propósito, expresado en el título de empleo abierto por primera vez en el Tratado de Ámsterdam pocos meses antes, en junio de 1997.

En Luxemburgo se acordaron una serie de objetivos concretos y se establecieron unas directrices para el empleo, las cuales se agrupaban en torno a cuatro pilares: *empleabilidad*²⁰⁷, carácter emprendedor y espíritu de empresa²⁰⁸, adaptabilidad²⁰⁹ e igualdad²¹⁰.

²⁰⁷ El primer pilar era el de la *empleabilidad*, cuyo principal objetivo consistía en mejorar la capacidad de inserción profesional de todos los individuos y, en especial, la de los grupos de riesgo (jóvenes, mujeres, parados de larga duración). Así sus directrices consistían en combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración, en sustituir medidas pasivas de empleo por medidas activas, en fomentar planteamientos de cooperación entre agentes sociales para desarrollar las acciones de inserción, facilitar la transición de la escuela a la vida laboral, dotando a los sistemas educativos de una mayor capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos, y en promover un mercado de trabajo abierto para todos, fomentando la inserción de aquellos grupos amenazados de exclusión social (EEE: 6-7).

²⁰⁸ El segundo pilar consistía en el fomento del *carácter emprendedor* y del *espíritu de empresa*, y las directrices se orientaban hacia la configuración de las condiciones favorables para la creación de empresas, mediante la reducción de las cargas administrativas y fiscales, hacia el fomento del trabajo por cuenta

La definición de estas directrices implicaba algunos cambios en la directiva del tiempo de trabajo (1993/104/CE) no sólo en lo referido al contenido sino también con respecto a los procedimientos de intervención y regulación. En este sentido, Goetchy sostiene que la ampliación de la agenda social ha tenido efectos perversos sobre los métodos de regulación (2006: 54, 70). Así, por ejemplo, la definición de la EEE en 1997 supuso una ampliación sin precedentes de la agenda social europea. Sin embargo, este logro social se vio atenuado por la introducción del método abierto de coordinación (MAC) que suponía que las medidas sociales no tenían carácter vinculante. El MAC es el instrumento por medio del cual la UE pretende coordinar y aplicar las políticas de empleo de los estados miembros en aras de alcanzar sus objetivos principales: aumentar la tasa de empleo, y mejorar la calidad y la productividad del trabajo. Este intento de coordinación se enfrenta a la difícil tarea de hacer compatible la promoción del proyecto social europeo y la extrema heterogeneidad de los diferentes mercados de trabajo y de los diferentes grados de cobertura social de los países miembros (Serrano, 2005: 2). El método abierto de coordinación se enfrenta a estas dificultades a lo largo de las cuatro etapas que lo componen (Serrano, 2005: 8-9). En primer lugar, la propuesta de una serie de directrices que consisten en medidas y objetivos generales agrupados en torno a conceptos o pilares. En segundo lugar, las directrices son traducidas en políticas nacionales y regionales por los estados miembros a través de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, los cuales se convirtieron en el instrumento principal de la EEE, puesto que en él se explicitaban los objetivos comunes y los procedimientos adecuados tanto de ejecución como de evaluación. En la revisión de la EEE de 2000 se modificó el procedimiento de intervención con el fin de hacerlo más ágil. Los PNAE se sustituyeron por Programas Nacionales de Reforma (PNR) los cuales se realizaría cada tres años. El primero que se realizó en España fue el de octubre de 2005.

En tercer lugar, se construyen una serie de indicadores estadísticos para cada área de actuación que sirven como instrumentos de medición y de seguimiento del

propia, hacia el aprovechamiento de las oportunidades de creación de puestos de trabajo a nivel local, hacia el fomento de la economía social y de actividades similares no satisfechas por el mercado, y hacia la adaptación del régimen fiscal para hacerlo más favorable al trabajo (EEE: 6-7).

²⁰⁹ El tercer pilar era la *adaptabilidad*, que consistía en fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas. Las directrices promovidas para ello consistían en la modernización de la organización del trabajo y del mercado de trabajo a través de su flexibilización y el fomento de la adaptabilidad de las empresas por medio del aumento de los niveles de cualificación. (EEE: 6-7).

²¹⁰ Y el cuarto pilar era la *igualdad*, que consistía en garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para todos los individuos y, en especial, para los grupos de riesgo. Para ello se establecía la introducción del enfoque igualdad-desigualdad en todas las directrices de cada pilar con el fin de luchar contra la discriminación entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo y a la remuneración, y para facilitar la reincorporación al mercado de trabajo tras una ausencia (EEE: 6-7).

cumplimiento de los principios de la EEE por parte de los estados miembros. De tal manera que se puedan realizar comparaciones entre países y a lo largo del tiempo e identificar cuáles han sido las mejores prácticas. Y, por último, se genera así un proceso de evaluación, revisión y control por parte de un grupo de pares y de las instituciones europeas.

La aplicación del MAC, que subraya la flexibilidad procedimental, ha permitido implicar al gran número de actores con diferentes intereses que integran cada uno de los países miembros. La implicación de un gran número de actores supone, además, garantizar cierto grado de legitimidad al proceso de profundas reformas sociales y laborales que se ha tenido que llevar a cabo como requisito para el desarrollo de la UE. Por tanto, resulta sensato comprender el modelo social europeo como un proyecto político de restauración de la legitimidad de las instituciones europeas tras un periodo de crisis (Jepsen y Serrano, 2006: 33).

En consecuencia, desde mediados de los años noventa las directivas, como instrumento coercitivo del derecho comunitario, han perdido protagonismo con respecto a los instrumentos de los métodos flexibles de regulación y esta transición se puede explicar como el intento de las instituciones europeas por dotar de un mayor grado de legitimidad a algunas medidas sociales y económicas potencialmente conflictivas para amplios segmentos de la sociedad.

Una de las novedades de este método de regulación consiste en que intenta integrar la densa heterogeneidad de los países miembros a través de la elaboración de modelos comunes de representación (Serrano, 2005: 3-4). Serrano ha estudiado en profundidad este proceso de difusión masiva de marcos interpretativos de la realidad social por parte de la Unión Europea en el caso del empleo (Serrano, 2005a, 2005b y Crespo y Serrano, 2006). Se trata de la producción y difusión de nociones, conceptos, narraciones, marcos de sentido a través de los cuales se construyen como comunes algunos problemas junto con sus potenciales soluciones. Es decir, se trata de la configuración de una “comunidad interpretativa” con modelos comunes de percepción. En este contexto adquiere sentido la preocupación de la UE por la construcción de conceptos o pilares e indicadores comunes (EEE: 87). Estos conceptos e indicadores condensan múltiples relaciones entre diferentes agentes y múltiples dependencias. Por un lado son conceptos ambiguos y confusos debido, precisamente, a los compromisos políticos a los que debe responder. La discusión política y técnica sobre la construcción y aplicación de estos conceptos o indicadores es igualmente una discusión acerca de las formas de definir los problemas y, por tanto, de delimitar los espacios de actuación individual e institucional.

Si se atiende al modo en que las instituciones europeas han intervenido sobre el ámbito de los tiempos de trabajo se puede corroborar la validez del argumento de Goetchy y de Jepsen y Serrano. Así se puede observar que las directivas sobre los tiempos de trabajo representan un modelo de intervención más directo mientras que la estrategia de la *flexiguridad* introduce métodos más flexibles. Al mismo tiempo, se puede comprobar que el modelo de intervención que representa el MAC se ajusta en lo esencial a la idea de la gubernamentalidad reflexiva de Dean (1999). En ese caso, las medidas sobre los tiempos de trabajo impulsadas por la UE e implantadas por las instituciones nacionales estarían contribuyendo a estructurar el tiempo de las vidas de los trabajadores.

3.1.1. Las directivas sobre el tiempo de trabajo: 1993/104/CE, 1997/81/CE y 2003/88/CE

Desde 1993 la Comisión Europea ha lanzado una serie de directivas sobre la reorganización del tiempo de trabajo (1993/104/CE sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y 1997/81/CE sobre la contratación a tiempo parcial). El objetivo de las directivas consistía en homogeneizar las legislaciones dentro del espacio comunitario²¹¹. Las directivas son obligatorias para todos los estados miembros en cuanto al objetivo a alcanzar pero se les permite elegir la forma y los medios para alcanzar los objetivos. Si los estados miembros no incorporan una directiva a su ordenamiento jurídico o lo hacen tarde o de manera incompleta, pueden ser denunciados ante los tribunales nacionales. Aunque la EEE haya desarrollado nuevos métodos de regulación más flexibles, las directivas no han desaparecido.

La cuestión fundamental que abordan estas directivas sobre el tiempo de trabajo se refiere a la ampliación de los límites horarios para la organización de la jornada. La propuesta de la *anualización de la jornada* representa una forma de flexibilizar la distribución de la jornada según las necesidades de las empresas y, en ese sentido, contribuye a asegurar por la fuerza vinculante de la ley la disponibilidad temporal del trabajador y, en consecuencia, la reducción de su autonomía. La anualización de la jornada representa así el instrumento más decisivo para la organización temporal de la vida cotidiana.

²¹¹ Las directivas representan uno de los múltiples actos normativos aprobados por las instituciones europeas en aplicación de las disposiciones de los tratados. Las directivas forman parte del llamado derecho derivado, una de las tres fuentes del derecho comunitario junto con los tratados y los acuerdos internacionales. El derecho derivado incluye los actos jurídicos obligatorios (reglamentos, directivas y decisiones) y los no obligatorios (recomendaciones y dictámenes) previstos en los tratados. Consultar http://eur-lex.europa.eu/en/droit_communaire/droit_communaire.htm

En noviembre de 1993, el Consejo aprobó una directiva sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en lo que se refiere al ordenamiento del tiempo de trabajo (1993/104/CE). Con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores se regularon algunos aspectos temporales referidos a los periodos de descanso diario, semanal y vacacional, a la jornada semanal máxima, al ritmo de trabajo y a cuestiones relacionadas con el trabajo a turnos y el nocturno. La directiva estableció, principalmente, un periodo mínimo de reposo de 11 horas consecutivas por cada periodo de 24 horas, una pausa en jornadas de más de 6 horas, un periodo mínimo de reposo de un día por semana, una duración máxima de trabajo de 48 semanas de promedio, que incluía las horas extraordinarias realizadas, un mes de vacaciones anuales pagadas, y una duración máxima diaria de trabajo de 8 horas cuando hay trabajo nocturno.

Uno de los puntos más polémicos de esta directiva fue la introducción, a iniciativa del Reino Unido, de la llamada cláusula *opt-out* o de libertad de elección, que consistía en que la duración de la jornada semanal podría acordarse libremente entre el trabajador y el empresario hasta el límite de las 48 horas semanales. La renuncia voluntaria del trabajador a la restricción legal de la jornada estaría garantizada por la legislación nacional y por las autoridades laborales. Esta cláusula sería autorizada durante un periodo de diez años tras el cual se debatiría sobre su continuidad (Cercas, 2005).

La directiva 88 de 2003 introdujo algunas importantes modificaciones en la directiva de 1993. En cuanto a los periodos de descanso, la directiva fija una pausa obligatoria si la jornada es superior a 6 horas consecutivas (art.4). La duración de la pausa se fijaba en las legislaciones nacionales o en los convenios (2003/88/CE: 11). En cuanto al descanso diario (art.3), se fijaba un periodo mínimo de 11 horas consecutivas en cada periodo de 24 horas. El descanso semanal (art.5) se establecía en 24 horas ininterrumpidas por cada periodo de 7 días, mientras que para el descanso anual (art.7) se fijaban 4 semanas de vacaciones al año retribuidas y no compensables económicamente (2003/88/CE: 11). Por su parte, la duración media de la jornada semanal no podía exceder de 48 horas, incluidas las horas extras, por cada periodo de 7 días (art.6).

Los ámbitos de conflicto se encuentran, por tanto, en el establecimiento de los periodos temporales de referencia para el cálculo del promedio semanal, en el límite máximo de la jornada semanal y en lo que se considera tiempo de trabajo. Cuanto mayores sean los periodos y los límites y cuánto más amplia sea la definición del tiempo de trabajo, mayor será la flexibilidad²¹² y la irregularidad de las prestaciones laborales a lo largo del año. Con respecto al periodo de referencia para el cálculo del promedio

²¹² La flexibilidad del trabajador, no para el trabajador. Se trata de una flexibilidad con respecto a la cual el trabajador carece de autonomía (Elchardus, 1994).

semanal se fijó un periodo que no excedía de los 4 meses aunque se contemplen excepciones por las que se puede aumentar hasta *12 meses* (2003/88/ CE, art. 19). La *anualización* representa así la consolidación de una de las estrategias más destacadas en la ordenación del tiempo de trabajo, cuya aplicación podría suponer un incremento significativo de la irregularidad de los horarios y de los ciclos de trabajo. Las consecuencias de esto sobre la organización temporal de la vida cotidiana son evidentes.

Por otra parte la directiva no explicita cuáles son esos periodos temporales. Así, por ejemplo, los periodos de 24 horas que sirven de referencia para fijar la jornada y el descanso diario no tienen por qué coincidir con los días naturales, aunque sí hace explícito que las jornadas de trabajo diurnas deban concentrarse fuera del periodo considerado como nocturno entre 24-5h (art.8). Por otro lado, los periodos de siete días que sirven de referencia para fijar la jornada y el descanso semanal no tienen por qué coincidir con la semana natural de lunes a domingo, sino que las alternancias de trabajo y descanso pueden distribuirse en ciclos semanales que omitan la semana natural. Ello puede suponer una progresiva pérdida de relevancia del trabajo estandarizado (8 horas al día, a tiempo completo, 40 horas de lunes a viernes, y vacaciones en agosto) y la aparición de otras formas no estandarizadas de trabajo (Rubery et al, 2005). La arbitrariedad en la distribución de la jornada semanal puede suponer igualmente que aumente el trabajo en “horas no sociales” (tardes de 18 a 24h, fines de semana). Además, las 24 horas ininterrumpidas de descanso semanal no tienen por qué coincidir con el domingo, lo cual representa una diferencia importante y significativa con respecto a la directiva de 1993 (art.5). En cuanto a las vacaciones (2003/88/CE, art.7), su cálculo se realiza tomando como referencia el año natural y, sin embargo, en la directiva no aparece ninguna referencia explícita a que las 4 semanas deban ser consecutivas, lo cual abre la posibilidad de distribuir las vacaciones en épocas diferentes y, en consecuencia, de disfrutar de un periodo vacacional “no social” (es decir, irse de vacaciones cuando todos trabajan y trabajar cuando todos veranean, dificultades para coincidir con la pareja o con el calendario escolar,...).

Otro de los puntos polémicos es la definición de lo que se considera tiempo de trabajo en aquellos trabajos (médicos, bomberos,...) en los que parte de la jornada es tiempo de guardia. La cuestión es cómo ha de considerarse el tiempo que están de guardia. La directiva 2003/88/CE incluía en el tiempo de trabajo tanto los periodos “inactivos” como los periodos activos del tiempo de guardia.

La propuesta de reforma de la directiva 2003/88/CE presentada por la Comisión en septiembre de 2004 suponía una profundización en la flexibilidad del tiempo de los trabajadores. En primer lugar, mantenía la cláusula de la libertad de elección o del *opt-out*

incluso cuando no hubiera convenio colectivo. En segundo lugar, permitía a los Estados miembros ampliar los periodos de referencia hasta los 12 meses apoyándose tan sólo en la consulta a los agentes sociales, y, por último, rectificaba la definición del tiempo de trabajo para excluir de él los tiempos de espera “inactivos”, lo que suponía claramente una ampliación de la disponibilidad temporal de los trabajadores y una potencial reducción de su autonomía. El parlamento europeo no aprobó esa propuesta y la discusión sigue abierta

Un episodio más de esta polémica reforma de la directiva del tiempo de trabajo es el que representa el llamado *Informe Cercas*²¹³. Alejandro Cercas es un diputado socialista del Parlamento europeo que ha sido el ponente de las enmiendas a las propuestas de reforma de la directiva realizadas por la Comisión. El informe Cercas consiste en la serie de enmiendas que presentó a la última propuesta de directiva de la Comisión de junio de 2008²¹⁴, conocida como *la directiva de las 65 horas*. La propuesta modificada de la Comisión no sólo mantenía sus posturas anteriores sino que además las radicalizaba. Así, como medidas principales, mantenía, en primer lugar, la cláusula de la *libertad de elección (opt-out)* del trabajador ampliando el límite de la jornada hasta 60 ó 65 horas semanales, calculadas como promedio durante un periodo de tres meses. Para garantizar los derechos del trabajador, la Comisión establecía que el consentimiento del trabajador no podía darse en el momento de la firma del contrato ni durante las primeras cuatro semanas de la relación laboral. Por último, establecía que el periodo “inactivo” del tiempo de atención continuada no se considerara tiempo de trabajo. El parlamento ha rechazado por segunda vez la propuesta del Consejo en diciembre de 2008 apoyándose en las enmiendas presentadas por el diputado Cercas²¹⁵, que se basa, principalmente, en la consideración del tiempo de guardia en su conjunto como tiempo de trabajo y en la eliminación progresiva de la cláusula del *opt-out*.

En la evolución de la negociación de la directiva del tiempo de trabajo se aprecia con claridad la profundización de la flexibilidad. El último rechazo de la propuesta de la directiva no supone el rechazo de la flexibilidad sino la búsqueda de otras formas de combinar la seguridad del empleado y la flexibilidad que requiere el empleador para enfrentarse a la competencia global. En este sentido, la apuesta por la estrategia de la *flexiguridad* supone una ampliación de los ámbitos laborales dentro de los que la seguridad y la flexibilidad han de combinarse. Además, la estrategia de la flexiguridad

²¹³ El País, 16/12/2008, “Europa deja sólo al trabajador”.

²¹⁴ La propuesta modifica se recogió íntegramente en la Posición Común del Consejo, ver <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:254E:0026:0035:ES:PDF>

²¹⁵ La totalidad de las enmiendas (el *Informe Cercas*) se pueden consultar aquí: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2008-0440+0+DOC+PDF+V0//ES>

supone la ampliación de la narración de la flexibilidad hacia otros aspectos temporales de la experiencia del trabajador y hacia sus horizontes biográficos, lo cual supone una intervención directa sobre la organización temporal ya no sólo de la vida cotidiana sino del conjunto de la trayectoria vital.

3.1.2. *Estrategia de flexiguridad*

La estrategia de *flexiguridad* (*flexicurity*) es una de las propuestas más importantes que la UE ha lanzado con el fin de flexibilizar los horarios y las carreras. Esta estrategia pretende combinar la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad laboral tomando como referencia temporal el conjunto de la vida laboral (COM (2007) 359 final de 27/06/2007)²¹⁶. Esta propuesta se apoya en el presupuesto de que en un contexto de globalización y de continuo progreso tecnológico donde las necesidades de los trabajadores y de las empresas cambian rápidamente, la seguridad ya no consiste en proteger los puestos de trabajo sino en garantizar que las transiciones de los trabajadores entre un empleo y otro se realicen de un modo seguro. Así pues, las medidas que incluye esta estrategia van desde la flexibilización de los horarios, a través de la anualización de la jornada, hasta la aportación de instrumentos institucionales que permitan planificar de un modo flexible tanto la vida personal como la vida familiar de acuerdo con el creciente número de entradas y salidas del mercado de trabajo y a lo largo de cada una de las etapas del ciclo vital y profesional (COM (2007) 359: 5). El concepto de seguridad contenido en la estrategia de la *flexiguridad* exige del trabajador una plena disponibilidad temporal, es decir, una cesión absoluta de la autonomía sobre la organización de las relaciones entre los tiempos de trabajo y los tiempos de la vida personal. Más concretamente se le exige, por un lado, una renovación permanente de sus competencias para adaptar a un entorno laboral cambiante, lo cual resulta incompatible con la pretensión de concentrar el periodo formativo en una sola etapa. De ahí que dentro del contexto de la estrategia de la *flexiguridad* se fomenten medidas referidas al aprendizaje a lo largo de la vida (ídem: 6). Por otro lado, ya no se concibe que la carrera se deba desarrollar en una sola empresa sino que se fomenta la movilidad inter-empresarial como forma de aumentar la empleabilidad. El trabajador se presenta ahora como un administrador de una “cartera de competencias” (*portfolio*), las cuales tiene que adaptar y actualizar a cualquier entorno

²¹⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>

empresarial y económico²¹⁷. Y, por último, la jubilación temprana se empieza a concebir como un despilfarro de los últimos años de vida activa de ahí que, por un lado, se fomente el retraso de la edad de jubilación y, por otro, se impulsen medidas que apoyen el envejecimiento activo con el fin de incrementar la tasa de empleo de los mayores de 55 años²¹⁸.

Este conjunto de propuestas comparte un modo de entender la seguridad que rechaza la idea de la seguridad del trabajo y fomenta una idea de la seguridad de la empleabilidad. Es decir, estas medidas reflejan con claridad que las características personales e identitarias de los trabajadores se han convertido en el espacio social donde deben resolverse los problemas sociales y económicos. Las medidas señaladas convierten la seguridad en un problema individual que consiste en disponer siempre de las competencias adecuadas para afrontar los cambios permanentes e inciertos del mercado, lo cual implica el fomento de una específica experiencia temporal caracterizada por la plena disponibilidad y flexibilidad del tiempo de los individuos tanto a un nivel cotidiano como al nivel biográfico²¹⁹.

3.2. La aplicación de las medidas flexibilizadoras al mercado de trabajo español

La traducción de las medidas relacionadas con el tiempo de trabajo contenidas en la EEE se ha realizado por medio de los Planes Nacionales de Empleo (PNAE), desde 1998 hasta 2004, y de los Planes Nacionales de Reforma (PNR) desde 2005. Por su parte, las medidas derivadas de la directiva sobre el tiempo de trabajo así como su posterior modificación se han aplicado por medio de su transposición a la legislación laboral española.

Sin embargo, las medidas que han contribuido a flexibilizar el tiempo de trabajo en el mercado de trabajo español no comenzaron con las directrices y directivas europeas²²⁰. En 1984 se produjo la primera reforma del estatuto de los trabajadores. La medida más importante de esta reforma fue la introducción de un nuevo tipo de contrato,

²¹⁷ La directriz 4 de la EEE consistía en Fomentar el desarrollo del capital humano y la educación permanente. La recomendación a España consistía en Potenciar los incentivos al aprendizaje permanente para aumentar la participación, en particular la de las personas poco cualificadas (PNAE, 2004: 29).

²¹⁸ La directriz 5 de la EEE pretendía Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa. Por su parte el PNAE de 2004 recoge la recomendación que se realizaba para España: Establecer una estrategia global de envejecimiento activo que ofrezca modalidades de trabajo flexible e incentivos a los trabajadores de más edad para que permanezcan más tiempo activos y formándose. (PNAE, 2004: 33)

²¹⁹ Para un análisis más detallado de la estrategia de la flexiguridad, véase Tovar y Revilla, 2009

²²⁰ Para el desarrollo histórico de la constitución política del mercado de trabajo en España desde 1984 a 1996, véase Sola, Jorge (2010)

el contrato temporal de duración indeterminada para el fomento del empleo, sin límites mínimos ni máximos de duración. Hubo otras medidas como el fomento del contrato temporal por lanzamiento de actividad, los contratos de prácticas y de formación para atenuar la cifra de desempleo juvenil, el contrato de relevo, el contrato a tiempo parcial, que tuvieron una menor repercusión sobre el aumento de la temporalidad en el mercado de trabajo español (Toharia, 2005: 27-8; Palacio y Álvarez, 2004: 239-240). De esta manera se flexibilizaba la entrada y la salida del mercado de trabajo, puesto que los costes económicos y administrativos de indemnización por despido en los contratos temporales eran mucho menores que en los indefinidos (de 45 días por año a 22 días por año).

Hasta 1993 el marco legislativo se mantuvo intacto, de ahí que se generara una especie de “cultura de la temporalidad” (Toharia, 2005) que incluso hoy persiste y que consiste en que las estrategias aprendidas por los empresarios para gestionar flexiblemente el trabajo se basan casi exclusivamente en la contratación temporal. En la reforma de 1993 se facilitaron nuevas modalidades de gestión flexible del trabajo. La contratación temporal se limitó temporalmente y se restringieron los colectivos a los que podían dirigirse. En compensación se introdujeron nuevos mecanismos que flexibilizaron la salida. Es decir, se disminuyó el coste del despido para algunas causas técnicas, organizativas, económicas y productivas. También se introdujeron mecanismos de flexibilidad interna. Por ejemplo, la flexibilización del tiempo de trabajo por medio de la *anualización de la jornada*, lo que le permitía a la empresa gestionar semanal y mensualmente las horas de trabajo disponibles respetando el número de horas de trabajo anuales estipuladas. La movilidad funcional dentro de categorías profesionales equivalentes, la movilidad geográfica, y la variabilidad de los salarios según el cumplimiento de objetivos eran otras de las medidas. Además, se produjeron cambios en la estructura de la negociación colectiva, que restaba poder de negociación a los trabajadores y aparecieron las Empresas de trabajo temporal (ETT's) con el fin de agilizar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo (Toharia, 2005: 30-31; Bilbao, 2000: 308; García y Sanromá, 2003: 330; Palacio y Álvarez, 2004: 239-240).

En 1997 se produjo una nueva reforma en la que aparece por primera vez y de manera explícita la referencia a la temporalidad, como uno de los problemas más graves, junto al desempleo, para “la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social” (R.D.-Ley 8/1997 en Toharia: 31).

La principal novedad fue la introducción de un contrato para el fomento de la contratación indefinida que reducía los costes de despido improcedente (de 45 días por año trabajado a 33, y de un máximo de 42 meses de percepción a 24) para cinco

colectivos (jóvenes de 18 a 29 años, mayores de 45 años, parados de larga duración, discapacitados y conversiones de temporales firmados antes de la entrada en vigor de la ley). No sólo reducían los costes de despido sino que, también, se establecían bonificaciones en la cuota empresarial de cotización a la seguridad social para estos nuevos contratos indefinidos. Además se ampliaron los supuestos de las causas de despido objetivo empresarial, las cuales se fijaron de una manera tan ambigua como la siguiente: cuando la reducción de la plantilla fuera necesaria para “superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por las exigencias de la demanda, a través de una mayor organización de las empresas” (RD Ley 8/1997 en Toharia, 2005: 34; Toharia, 2005 31-34; García y Sanromá, 2003: 330).

La reforma de 2001 ya se realizó al mismo tiempo que se aplicaban los instrumentos habilitados por la EEE. Esta reforma se realizó por decreto sin el acuerdo entre empresarios, sindicatos y gobierno, lo que provocó una huelga general. Incluía como medida estrella la nueva regulación de los contratos a tiempo parcial. Se redefinió el trabajo a tiempo parcial suprimiendo el límite entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial del 77% de la jornada a tiempo completo. Desde entonces la duración semanal del contrato a tiempo parcial puede fijarse libremente entre el trabajador y el empresario. Además, se concedía al empleador el derecho de modificar la jornada con un preaviso mínimo de siete días lo que suponía un notable deterioro de la autonomía del trabajador. Otra de las medidas consistía en ampliar el número de colectivos a quienes podía realizarse el contrato de fomento de contratación indefinida (jóvenes de 16 a 30 años, mujeres desempleadas en sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas, trabajadores con seis meses de desempleo y personas con discapacidad).

La reforma del 2006 insistió principalmente en el fomento de la contratación indefinida. Por un lado, se ampliaba una vez más los colectivos que podían acceder a él (junto con los anteriores, se añade los trabajadores en situación de exclusión social y a las víctimas de la violencia de género). Por otro lado, se redujeron las cotizaciones empresariales a la seguridad social y se aumentó la cuantía de las bonificaciones anuales por contrato. Por otra parte, se ha tratado de fomentar un mejor uso de la contratación temporal (por obra, formación,...) evitando el encadenamiento fraudulento de contratos temporales.

En cuanto a los instrumentos de la EEE, el primer PNAE se realizó en 1998 con una periodicidad anual. El último se realizó en 2004. El PNAE 2004 incorpora una novedad con respecto a los anteriores puesto que recoge las diez directrices de empleo

que el Consejo europeo estableció para el periodo 2003-5 con la intención de impulsar de manera equilibrada los tres principales objetivos de la EEE, esto es, pleno empleo, calidad y productividad en el trabajo, y cohesión social. Estas diez directrices se inspiran en los cuatro pilares de la EEE. Así las directrices dirigidas a fomentar la *empleabilidad*, que son las más numerosas, son las medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas (directriz 1); el desarrollo del capital humano y de la educación permanente (directriz 4); el aumento de la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa (directriz 5); hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el trabajo (directriz 8); regularizar el trabajo no declarado (directriz 9); y hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo (directriz 10). Con respecto al fomento del *espíritu emprendedor*, se establece la creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa (directriz 2). En lo que hace a la *adaptabilidad*, se pretende facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad (directriz 3). Y por último, se ponen en marcha medidas para el fomento de la *igualdad* entre hombres y mujeres (directriz 6) y de la integración laboral de las personas desfavorecidas y lucha contra la discriminación (directriz 7) (PNAE 2004: 121-128).

Desde 2005 se empezó a realizar el Programa Nacional de Reformas (PNR), cuya periodicidad sería trienal. Por el momento el único que se ha realizado es el de octubre de 2005. El PNR señala que los dos principales problemas del mercado de trabajo español son el escaso volumen de empleo, especialmente femenino, y la segmentación del mercado de trabajo, debido a que cerca del 30% de los trabajadores tienen un contrato temporal. En razón de este diagnóstico se ha establecido una serie de objetivos: aumentar la tasa de empleo femenina, la de los jóvenes y la de los mayores de 55 a 64 años. Una de las medidas para aumentar la tasa de empleo femenina consiste en mejorar la conciliación entre la vida laboral y la personal mejorando la cobertura de las plazas públicas de guardería para niños de 0 a 3 años y la mejora en la flexibilidad y la seguridad del permiso laboral para el cuidado de los hijos así como la ampliación de su duración y de los supuestos. Por otra parte, el objetivo de la reducción de la temporalidad se pretende alcanzar por medio de la revisión de las figuras contractuales de trabajo temporal y de los costes de la contratación temporal e indefinida (PNR, 2005: 123-132)

En conclusión, las instituciones europeas se han esforzado en promover un modelo de regulación que se basa la producción y distribución de un marco interpretativo, el de la flexibilidad, que define los límites del debate y de la intervención sobre los problemas sociales. Así pues, la narración de la flexibilidad es, en la actualidad, uno de los marcos predominantes por medio de los cuales se contribuye a estructurar el tiempo

de las vidas y de las identidades de los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores no suelen asumir mecánicamente los marcos interpretativos que se les propone sino que más bien tratan de apropiarse de ellos y de incorporarlos a su complejo conjunto de referencias y narraciones. Los siguientes capítulos se proponen analizar los casos de varios grupos de trabajadores con el fin de estudiar las diversas narraciones que emplean a la hora de organizar los diversos aspectos temporales de su experiencia laboral y social.

TERCERA PARTE. EL TRABAJO NARRATIVO DE LOS TRABAJADORES

La **tercera parte** se propone analizar los casos de varios grupos de trabajadores con el fin de estudiar las diversas narraciones que elaboran para organizar los diversos aspectos temporales de su experiencia laboral y las identidades narrativas que se constituyen. Nuestra hipótesis consistía en que cada uno de esos modelos fomenta un determinado grado de confianza en las expectativas acerca del comportamiento de los aspectos temporales del trabajo. En consecuencia, cada modelo de organización de los tiempos de trabajo fomenta que los trabajadores configuren distintos tipos de identidad narrativa. Creemos que el análisis de las entrevistas de trabajadores de cada uno de los modelos así lo confirman.

La tercera parte se abre con el capítulo 7 en el que se aclaran los objetivos y las hipótesis de la investigación así como la estrategia metodológica que se ha seguido y las técnicas que se han utilizado. Además, se han distinguido cuatro identidades narrativas (identidades narrativas de progreso, de fortuna, de frustración, y del absurdo) que se corresponden con las tramas que hemos mencionado, las cuales predominan en cada uno de los modelos de organización de los tiempos de trabajo.

El capítulo 8 se ocupará de analizar las historias de los trabajadores de la empresa de una refinería, cuya organización del tiempo de trabajo responde al modelo clásico y en el que van a predominar las *identidades narrativas de progreso* tanto para hombres y mujeres. En segundo lugar, el capítulo 9 analizará las historias de los trabajadores de una entidad financiera, cuya organización del tiempo de trabajo responde al modelo flexible moderado y en el que predominan las *identidades narrativas de progreso* para el grupo de los administrativos y las *identidades narrativas de frustración* para el grupo de los técnicos. Y, por último, el capítulo 10 se ocupará de las historias de las trabajadoras de una gran superficie de distribución comercial que corresponden al modelo de flexibilidad extrema y en el que predominan las *identidades narrativas de progreso* para las contratadas fijas y las *identidades narrativas del absurdo* para las temporales. Los tres capítulos están estructurados del mismo modo. En su primera sección, abordan las historias de las mujeres jóvenes y de mediana edad y, en su segunda sección, las historias de los hombres jóvenes y de mediana edad.

CAPÍTULO 7. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Objetivos, hipótesis y objeto de estudio

Esta investigación doctoral tiene por objeto analizar las consecuencias de la reestructuración temporal del trabajo sobre la configuración narrativa de las identidades de los trabajadores en el contexto español. Esta tarea conlleva al menos tres objetivos. El primero de los objetivos consiste en analizar la reestructuración de los tiempos de trabajo en el contexto español en las últimas décadas. Nuestra hipótesis es que los tiempos de trabajo han sufrido un proceso de diversificación. Para comprobarlo se ha llevado a cabo un detallado estudio de la reestructuración de los tiempos de trabajo en el contexto español a través de la explotación de fuentes estadísticas secundarias cuantitativas. La *Encuesta de Población Activa* (EPA) del INE, la *Labour Force Survey* (LBS) de EUROSTAT y las *Encuestas de Coyuntura Laboral* (ECL) del Ministerio de Trabajo se han utilizado para dar cuenta de los aspectos temporales del trabajo, mientras que la Encuesta sobre el empleo del tiempo realizada por el INE y las ediciones de 1995 y 2005 de la *European Working Conditions Survey* (EWCS) realizada por la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* se han utilizado para dar cuenta de la distribución social del tiempo de trabajo y de tiempo doméstico-familiar y de cuidados. Nuestra conclusión es que se ha producido una diversificación de los tiempos de trabajo dando lugar a la coexistencia de tres modelos de organización de los tiempos de trabajo: clásico, flexible moderado y flexible extremo²²¹.

El segundo de los objetivos consiste en analizar el tipo de identidades que fomenta cada uno de los modelos de organización de los tiempos de trabajo. Para ello concebimos la identidad como una narración por medio de la que se estructuran los aspectos temporales de la experiencia. De ahí que la confiabilidad de las expectativas represente un elemento clave en la configuración de la identidad. Nuestra hipótesis en este caso es doble. Por un lado, sostenemos que el grado de confianza de las expectativas de los trabajadores sobre el comportamiento de los aspectos temporales varía en cada modelo. En primer lugar, en cuanto al tiempo de la relación contractual laboral, se refiere a las expectativas que los trabajadores generan acerca de la duración y de la estabilidad de las

²²¹ Véase capítulo 4

contrataciones así como acerca de sus garantías jurídicas y de sus prestaciones sociales en caso de desempleo. En segundo lugar, en cuanto al tiempo de la prestación laboral, se refiere a las expectativas generadas acerca de la duración y de la distribución de la jornada diaria, semanal y anual así como acerca de la articulación con el resto de los tiempos sociales. Y, por último, en cuanto al tiempo de la vida laboral, se refiere a las expectativas generadas acerca de la sucesión ordenada de las etapas de la vida laboral y acerca de la coordinación de los ciclos laborales con los ciclos personales y familiares.

Por otro lado, sostenemos que las identidades narrativas de los trabajadores varían según el grado de confianza de sus expectativas sobre los tiempos de trabajo.

Para poner a prueba estas hipótesis se han seleccionado tres grupos de trabajadores en función de que las empresas para las que trabajan organicen los tiempos de trabajo con arreglo a cada uno de los 3 modelos mencionados. La representatividad de las empresas no es, por tanto, estadística sino estructural, en el sentido de que representan a cada una de las posiciones del espacio social que hemos delimitado con las categorías del tiempo de trabajo²²². Además, se trata de empresas en las que se concentran una elevada proporción del grupo de trabajadores que buscábamos: grupos de trabajadores cuya organización del tiempo de trabajo más se asemeje a cada uno de los modelos

En primer lugar, para el modelo clásico de organización de los tiempos de trabajo, se ha seleccionado a los trabajadores semi-cualificados de una empresa de refinería de petróleo R. Empleo estable, horario regular y previsible, carrera regulada y con techo según formación, y una coordinación entre los tiempos de trabajo y los tiempos sociales basada en la división sexual del trabajo. Los trabajadores saben lo que pueden esperar de sus condiciones temporales y pueden intervenir sobre ello a través de la negociación colectiva de sus representantes sindicales. En segundo lugar, se encuentran los trabajadores cualificados de la entidad financiera B de los que unos (los técnicos) responderían al modelo flexible moderado y otros (los administrativos) estarían más cercanos al perfil del modelo clásico. En la entidad financiera B, a partir de cierto nivel de la escala laboral los puestos no se regulan por convenio, ascendiendo por criterios claros (antigüedad, méritos), sino que son de libre designación. Son los puestos de responsabilidad intermedia que ocupan los llamados “cuadros” o “técnicos”. Para estos puestos no hay criterios claros y transparentes que regulen la promoción y, en consecuencia, las expectativas de los trabajadores son inciertas. Así, a pesar de que tienen un empleo estable, los técnicos que aspiran a desarrollar una carrera dentro del banco y a ocupar cargos de libre designación se encuentran expuestos a decisiones no reguladas y se ven obligados a prolongar indefinidamente su jornada, lo cual fomenta la subcontratación

²²² Prieto, Ramos y Callejo (2008: XXXVII, 182-3, 187, 231 y 270)

o delegación de las tareas doméstico-familiares, erosiona su capacidad de anticipar el curso de los acontecimientos que pautarán su carrera profesional y, en consecuencia, su capacidad para planificar la coordinación de los ciclos profesionales con los personales. Por último, para el caso del modelo de flexibilidad extremo, se ha seleccionado a las cajeras de grandes superficies de distribución de la empresa C. Las cajeras tienen mayoritariamente un contrato temporal aunque también hay cajeras con contrato fijo. Ninguna de las dos figuras tiene posibilidades de promoción. La cuestión principal es el control sobre el horario. Las temporales no tienen control sobre nada: no tienen el empleo asegurado por contrato, no saben si trabajarán al día siguiente ni si será por la mañana o tarde y, desde luego, la propia idea de la promoción ni siquiera existe. Las fijas tienen asegurado el empleo pero sus turnos también pueden ser variables y sin preaviso y tampoco tienen posibilidades reales de promoción.

Cuadro 7. 1. Confiabilidad de las expectativas en cada grupo

	Dimensiones temporales			
	Contratos	Horarios	Carreras	Grupo de trabajador
Grado de Confiabilidad de las Expectativas	elevado	elevado	elevado	Empleados refinería y empleados banca sin promoción
	elevado	reducido	reducido	“Cuadros” banca y cajeras indefinidas
	reducido	reducido	reducido	Cajeras temporales

Fuente: Elaboración propia

Para conseguir los discursos que nos han permitido explorar los procesos de configuración de la identidad se han realizado una serie de entrevistas en profundidad a trabajadores de los grupos seleccionados. El cuadro 7.2 muestra el guión que se ha utilizado en las entrevistas. Por su parte, el cuadro 7.3 contiene la muestra de las entrevistas de cada grupo. En el caso de los trabajadores de producción directa se puede observar que hay más hombres que mujeres para reflejar la masculinización del sector. Algo que también ocurre pero en sentido contrario en el caso de las cajeras. Se ha optado

por no incluir a hombres en la muestra dada la casi absoluta feminización de este grupo. Así mismo, se han seleccionado más mujeres jóvenes que mujeres mayores puesto que se trata de un grupo compuesto mayoritariamente por jóvenes. La selección en el grupo de los trabajadores de banca es más equilibrada precisamente porque en los últimos años se ha alcanzado la equiparación, es decir, hay casi tantas mujeres como hombres. En el cuadro 7.15 se muestra el conjunto de las entrevistas realizadas junto con las claves que se han utilizado en los capítulos siguientes.

Cuadro 7. 2. Guión

Itinerario familiar y escolar inicial

Características de un día, una semana “normal”

Las formas de las articulaciones temporales diarias, semanales, anuales

Reparto de tareas domésticas en el hogar

Distribución de horarios de trabajo

Motivaciones para los cambios de empresa o de puesto a lo largo de la trayectoria laboral

Vivencia de los cambios

Proyectos vitales y profesionales

Fuente: Prieto, Ramos y Callejo (2008: XLII)

Cuadro 7. 3. Muestra de los trabajadores de las tres empresas

		Refinería	Banco	Hipermercado
Mujeres	Jóvenes (20-39 años)	2 (EQM2, EQM3)	3 (EBM3, EBM7 EBM4)	7 (ECM1, ECM4, ECM7, ECM8, ECM9, ECM10, ECM11)
	Mayores (40-64 años)	1 (EQM1)	3 (EBM1, EBM5 EBM6)	4 (ECM2, ECM3, ECM5, ECM6)
Hombres	Jóvenes (20-39 años)	5 (EQV2, EQV3 EQV4, EQV5 EQV6)	3 (EBV1, EBV2 EBV5)	-
	Mayores (40-64 años)	EQV1	EBV3, EBV6	-

Fuente: Elaboración propia

1.2. Tramas narrativas

Con respecto a las narraciones elaboradas por los trabajadores, nosotros proponemos distinguir las narraciones no según su contenido sino según su forma. Así pues, entre los grupos de trabajadores mencionados, hemos distinguido cuatro tipos de narraciones según sus tramas, siguiendo libremente las propuestas de Frye (1957) y Gergen (1996): progreso, fortuna, frustración y absurdo²²³ (cuadro 7.4). Estas narraciones articulan los aspectos temporales de las identidades dando lugar a diferentes tipos de identidad narrativa. Nuestra idea es que cada modo de organizar los tiempos de trabajo va a permitir con mayor o menor seguridad que se mantengan las expectativas iniciales con respecto a cada uno de los aspectos temporales: contrataciones, horarios y carreras. Otra cuestión es que los acontecimientos esperados se correspondan o no con lo que se quiere o se desea. En consecuencia en cada modelo de organización de los tiempos de trabajo va a predominar una de esas narraciones que darán lugar a las identidades narrativas.

Cuadro 7. 4. Tipos de narraciones

	Aspectos cognitivos de las intenciones		
Aspectos volitivos de las intenciones		Previsible	Imprevisible
	Deseable	Narraciones de progreso	Narraciones de fortuna
	Indeseable	Narraciones de frustración	Narraciones del absurdo

Fuente: Ramos (1993) y elaboración propia

²²³ Ver capítulo 5. Esta tipología atiende a la relación que la narración establece entre las intenciones y los acontecimientos. Los trabajadores pueden enlazar los acontecimientos de tal manera que su trayectoria laboral o vital se altere o se mantenga estable en relación a la meta inicialmente fijada. Si la trayectoria se altera quiere decir que los acontecimientos no han transcurrido según lo esperado y lo deseado, mientras que si la trayectoria se mantiene estable todo ha transcurrido según lo esperado y lo querido o deseado. Si ponemos en relación ambas dimensiones (lo no esperado y lo no querido, y lo esperado y lo querido), obtenemos los tipos de trayectorias o los tipos de tramas que informan las identidades narrativas (cuadro 1) (Ramos, 1993).

1.2.1. *Narraciones de progreso*

En las narraciones de progreso todo parece ocurrir tal y como uno esperaba y deseaba, a pesar de los obstáculos salvados. El personaje de la narración considera que lo que ha ocurrido no ha impedido que se mantuvieran las expectativas favorables iniciales. Por un lado, los acontecimientos se presentan de una manera ordenada e inteligible y, por otro lado, el personaje es capaz de adaptar sus acciones favorablemente a la dinámica de los acontecimientos.

Este será el caso de aquellos trabajadores que, por un lado, se han visto favorecidos por la estabilidad de los contextos laborales en los que se encuentran y, por otro lado, que han sido capaces de engarzar los episodios de su vida laboral de tal manera que sus trayectorias laborales se han mantenido estables con respecto a una meta deseada a pesar de los obstáculos más o menos importantes.

En las narraciones de progreso, el personaje concibe su pasado como una sucesión pruebas de diferente nivel de exigencia que ha logrado superar y su futuro como un destino merecido. Lo más relevante es que en estos casos se percibe una continuidad entre el pasado y el futuro y que dicha continuidad se ha realizado gracias, en parte, a sus propias acciones. En consecuencia, el personaje cree que ha forjado su propio destino. No obstante, resulta difícil encontrar a alguien que no admita que su destino también ha sido guiado por algún golpe de fortuna o por habitar en un contexto de numerosas oportunidades.

1.2.2. *Narraciones de fortuna*²²⁴.

En las narraciones de fortuna todo sale mejor de lo que se esperaba independientemente de que lo que se esperara fuera favorable o desfavorable. El personaje de la narración se sabe beneficiado por un golpe inesperado de fortuna. Es decir, en un principio, los acontecimientos no parecen ajustarse a lo que el personaje espera y desea pero en un momento dado se produce un viraje inesperado que transforma la situación de tal manera que pueda adaptarse a ella favorablemente.

²²⁴ Ramos entiende la fortuna como la orientación hacia la cara favorable que la diferencia entre lo que se hace y lo que ocurre que se conceptualiza en el marco de la distinción favorable/desfavorable (Ramos, 1999b: 251-2)

Los trabajadores que narran los episodios de su vida bajo la influencia de la fortuna son aquellos que saben que se han visto favorecidos por algo inesperado que ha mejorado sus propósitos iniciales. Esta narración siempre aparece como complemento de la anterior. Por ejemplo cuando uno dice: “Creía que nunca iba a conseguir un trabajo y, de repente, me encontré trabajando en lo que me gusta y con un contrato indefinido”. En estas narraciones, a pesar de que el mundo no se comporte de una manera inteligible para el personaje, el desenlace de los acontecimientos tiene un final feliz para él, un final feliz que no procede de sus acciones sino de la fortuna. No obstante en este tipo de narraciones no se niegan los propios méritos sino que reconoce y enfatiza que en su destino han intervenido “fuerzas” ajenas a su control que, afortunadamente, le han favorecido.

1.2.3. Narraciones de frustración

En las narraciones de frustración, todo sale peor de lo esperado y resulta más o menos dramático según lo repentino del cambio. Al igual que en el caso anterior se produce un giro en los acontecimientos pero esta vez a peor. En un principio los acontecimientos parecen seguir una dinámica confiable y favorable, sin embargo en un momento dado todo cambia y los acontecimientos empiezan a comportarse de una manera adversa a sus propósitos iniciales. Los personajes se muestran ahora incapaces de adaptarse a la nueva o lo hacen de una manera precaria. Además, en este caso los personajes no son ciegos a las razones de esta nueva dinámica, sino que, al contrario, conocen o venía barruntando que algo así pudiera pasar. Por ejemplo, es cuando uno dice: “Creía que me iban a ascender pero me despidieron. Esto no me lo esperaba” o “Ahora que tengo todo el tiempo para dedicárselo a la empresa... la empresa me prejubiló”.

Por otra parte, los trabajadores que contemplan sus vidas como la historia de unas esperanzas frustradas son aquellos que consideran que hay una ruptura entre su pasado y su futuro no atribuible a sus acciones sino a acontecimientos externos. En consecuencia, conciben el pasado como algo que era mejor que su futuro, de hecho conciben su transición del pasado al futuro como una caída o una decadencia.

1.2.4. Narraciones del absurdo

Por último, en las narraciones del absurdo, los acontecimientos se comportan de una manera ilegible y carente de sentido para el personaje. Por otro lado, el personaje cree

que nada de lo que haga o deje de hacer revertirá el curso de los acontecimientos, los cuales parecen impermeables a las acciones humanas.

Este es el caso de aquellos trabajadores que cuentan la historia de sus condiciones laborales y de su vida laboral como algo que no comprenden, sobre lo que carecen de cualquier tipo de control y como algo que siempre es adverso a sus deseos e intereses. El personaje de estas narraciones no percibe ninguna continuidad entre su pasado, su presente y su futuro, sino que contempla su caótico devenir con perplejidad y extrañeza.

Cada modelo de organización de los tiempos de trabajo fomenta un determinado grado de confianza con respecto a las expectativas sobre cada uno de los aspectos temporales que facilita o dificulta la consecución de la meta fijada y la organización de los acontecimientos con respecto a ese fin. Así pues, en cada modelo predominará una de las tramas. No obstante, en cada modelo puede encontrarse una pluralidad de formas narrativas y cada una de ellas puede ser utilizada por los trabajadores de formas distintas en diferentes contextos.

Siguiendo la idea de Gergen (1996) sobre la contingencia histórico-cultural de las formas narrativas y, en consecuencia, de su variación según cada contexto social, nuestra hipótesis es que en los contextos laborales que organizan los aspectos temporales con arreglo al modelo clásico va a predominar la narración de progreso. Ello se debe a que en ese contexto el grado de confianza de las expectativas sobre el comportamiento de las contrataciones, horarios y carreras es muy elevado y, además, es favorable a las metas que se fijan los trabajadores. En el modelo de flexibilidad moderada va a predominar la narración del declive en relación a la carrera profesional y la del progreso en relación a las contrataciones y horarios. Mostraremos que esto es así porque dentro de este modelo las expectativas sobre la contratación, sobre los horarios y sobre las carreras son confiables hasta un nivel de la escala profesional dentro de la empresa mientras que partir de cierto nivel se mantiene la seguridad con respecto a la contratación pero no con respecto a la carrera y a los horarios. Así pues, a pesar de la incertidumbre con respecto a la carrera, las condiciones más adversas en las que un técnico puede “caer” son las que se corresponden con la categoría de administrativo, en la que se mantiene unas expectativas estables acerca de la contratación, horarios y carrera. En el modelo de flexibilidad extrema, va a predominar la narración del fatalismo entre las cajeras eventuales, quienes encadenan numerosos contratos de corta y variable duración (de una semana a dos meses) a lo largo de todo el año, tienen horarios breves (de 3 a 6 horas), variables, no sociales y con un preaviso de una semana y no confían demasiado en conseguir lo que ellas desearían: un contrato indefinido. Este representaría el caso extremo de flexibilidad del

trabajador aunque dentro de la empresa hay otras trabajadoras, las cajeras fijas, que representan otro tipo de flexibilidad más moderada. Entre estas cajeras fijas va a predominar la narración del progreso, aunque también se sientan “afortunadas” por tener un contrato indefinido y horarios regulares en un entorno como el de su empresa.

1.2.5. *Narración, identidad y tiempo*

Así pues, al contar estas historias los trabajadores hacen visibles y ordenan los aspectos temporales que componen su experiencia, pero, además, y esta nuestra principal propuesta, al contar esas historias se constituyen a sí mismos, es decir, constituyen sus identidades²²⁵. En otras palabras, uno no sabe quién es hasta que no cuenta su historia y contar una historia implica introducir un orden en el curso de los acontecimientos (trama). Y para complejizar más la cuestión, la historia que uno cuenta de sí mismo varía en cada contexto y a lo largo del tiempo²²⁶, de ahí que haya que afirmar con Gergen (1996) la contingencia histórico-cultural de las identidades. Por tanto, sostenemos, basándonos en Ricoeur (1996), que la identidad del personaje surge, al mismo tiempo, y con las mismas dificultades, que la identidad/unidad de la historia narrada (1996: 146-7). Así pues, sostenemos igualmente que las identidades narrativas se corresponden con las tramas que hemos señalado en la medida en que cada identidad narrativa va a representar una forma de articular los diferentes aspectos temporales de la experiencia: identidades narrativas de progreso, de fortuna, de frustración y del absurdo.

²²⁵ Sobre la constitución narrativa de la identidad, véase el capítulo 5. Por otra parte, Se trata de algo que se observará con claridad entre los entrevistados, quiénes al recordar los episodios y acontecimientos más relevantes de su vida laboral, y al intentar conectarlos significativamente entre sí y con el presente, se descubren a sí mismos después de contar sus historias. Esto es válido tanto para individuos como para colectivos. Por ejemplo, una de esas historias es la que empezaron a contar los obreros en el siglo XIX. Se convirtieron en una clase cuando empezaron a contar sus vidas, a contar su historia, la historia de las condiciones de su trabajo y de su vida, en el espacio público. Pronunciar ese sujeto y contar esa historia les permitió movilizarse para que se les reconociera como miembros de la comunidad política con derechos. Así pues, la narración hace surgir algo que ya estaba ahí de manera latente y fragmentaria, pero que sólo empieza a existir en el momento en que empieza a contarse esa historia.

²²⁶ Es decir, uno no siempre cuenta lo mismo de sí en todos los contextos sino que cuenta aquello que es apropiado para cada contexto. Por otra parte, la historia de uno mismo puede cambiar puesto que el presente de la experiencia cambia y con él el pasado y el futuro que uno contempla.

Cuadro 7. 5. Correspondencia entre modelos de OTT, narraciones e identidades narrativas

Modelo OTT	Narraciones	Identidades narrativas
Clásico	Progreso y fortuna	Id. N. de progreso y fortuna
Flexibilidad moderada: Administrativos Técnicos	Progreso y fortuna Frustración	Id. N. de progreso y fortuna Id. N. de frustración
Flexibilidad extrema: Fijas Temporales	Progreso y fortuna Absurdo	Id. N. de progreso y fortuna Id. N. del absurdo

Fuente: Elaboración propia

2. CONDICIONES TEMPORALES DE LOS GRUPOS

Esta sección se dedica a dar cuenta de las condiciones temporales más significativas de los grupos de trabajadores elegidos. Como muestra el cuadro 7.6, ninguno de los grupos seleccionados son representativos por el número de empleados que suman con respecto al total. En 2007 el grupo de empleados en refinerías ascendía a 16.700, el grupo de trabajadores de los servicios financieros alcanzaban un cifra mayor, 314.700, mientras que los empleados en las grandes superficies llegaba a 265.500²²⁷. En cuanto a la distribución sexual del empleo en cada sector, como muestra el cuadro 7.7, el grupo de los trabajadores de refinerías es el más masculinizado (aprox. 85% de hombres desde 1987 hasta 2007). Por el contrario, el grupo de los empleados de grandes superficies es el más feminizado (aprox. 75% mujeres en 2007). Por su parte, el grupo de los empleados de banca está algo más equilibrado habiéndose registrado una importante feminización del sector desde 1987 hasta la actualidad. En 1987 tan sólo el 16,3% eran mujeres dentro de ese grupo y en 2007 ya había pasado a un 43,9%.

Cuadro 7. 6. Asalariados por rama de actividad, 1987-2007 (miles de personas) (CNAE-93)

	Refinerías (23)	Servicios financieros (65)	Empleados grandes superficies*
	Ambos sexos		
1987	12,2	235,1	-
1997	11,9	239,3	165,4**
2007	16,7	314,7	265,5

* ANGED es la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución y en sus informes anuales ha desagregado los datos de la categoría profesional del comercio minorista

** Este dato corresponde al año 2000, no hay datos previos disponibles.

Fuente: EPA, INE, 2009, ANGED Informe anual 2004 y 2007 y elaboración propia.

²²⁷ El 77% es empleo de atención directa al público y el 23% empleo de dirección, gestión y control, lo cual va a permitir, junto a la feminización del empleo de atención al público, justificar la elección del grupo de las cajeras.

Cuadro 7. 7. Asalariados por sexo y rama de actividad, 1987-2007 (miles de personas) (CNAE-93)

	Refinerías (23)	Servicios financieros (65)	Empleados Indes perficies*		Refinerías	Servicios ancieros (65)	Empleados Indes perficies
	Varones				Mujeres		
1987	11,2	196,8	-		0,9	38,3	-
1997	10,2	173,6	-		1,7	65,7	-
2007	14,7	175,8	73,8		2,1	138,9	191,7

Fuente: EPA, INE, 2009, ANGED Informe anual 2004 y 2007 y elaboración propia.

Por último, habría que señalar que la organización de los tiempos de trabajo depende de los objetivos perseguidos por cada una de las empresas, objetivos cuyo cumplimiento se traduce en un específico compromiso temporal. En el caso de la empresa de refinería existe un fuerte compromiso con el mantenimiento de la producción continua. La planta de refinería debe funcionar 24 horas al día y 365 días al año sin interrupciones, tan sólo aquellas que han sido programadas para realizar tareas de mantenimiento. Así pues, la organización de la contratación (relevo de jubilados por jóvenes), de los horarios (varios sistemas de turnos) y de las carreras profesionales está pensada principalmente para no interrumpir el funcionamiento de la planta. En el caso de la entidad financiera, el compromiso temporal se deriva de los objetivos comerciales fijados por la dirección de la empresa. Estos objetivos crecientemente exigentes se dejan sentir en la organización de la contratación (sustitución de mayores de 45 años por jóvenes menores de 25 años), de los horarios (prolongación a cambio de promoción) y de la carrera (intensificación entre los 25 y los 40, desincentivación de los mayores de 40 años y de mujeres). Y, por último, en el caso de la empresa grande de distribución comercial, la exigencia temporal viene marcada por la satisfacción de las necesidades de los clientes. Así, las contrataciones de las cajeras son mayoritariamente temporales para atender a los picos de actividad en las diferentes temporadas (Navidad, inicio escuela, sustituciones en vacaciones de verano), y los horarios de las cajeras se concentran en las horas punta y en los fines de semana (horarios atípicos).

2.1. El tiempo de la relación contractual

Como ya se señaló anteriormente, estos grupos son representativos de cada uno de los modelos de organización del tiempo de trabajo que se han distinguido: modelo clásico, modelo flexible moderado y modelo flexible extremo. En cuanto al tiempo de la relación contractual, los tres grupos presentan cifras aparentemente similares (cuadro 7.8). La tasa de temporalidad de los tres grupos se encuentra por debajo de la media nacional (32,9% en 2007), lo cual reflejaría una significativa estabilidad en el empleo. No obstante, si atendemos a las empresas de las que proceden los trabajadores seleccionados, esto es cierto tan sólo para el grupo de empleados de las refinerías y de la banca.

En ambas empresas la contratación temporal se encuentra regulada por el convenio colectivo y se limita su uso para la incorporación de nuevo personal que en un determinado periodo de tiempo pasaría a ser contratado de forma indefinida. La empresa de la refinería planifica la incorporación de nuevos trabajadores en función de que algún puesto de trabajo quede libre por jubilación. Se trata, por tanto, de una planificación a largo plazo orientado a mantener permanentemente cubiertos todos los puestos de trabajo de la planta con el fin de que nunca se detenga. Por su parte, la entidad financiera utiliza la contratación temporal para incorporar a jóvenes de elevada formación y con aspiraciones de promoción. Es el personal destinado a cumplir con los objetivos marcados por la dirección y que va a ser expuesto a una fuerte presión. Por último, las empresas de distribución no utilizan del mismo modo contratación temporal. En ellas carece del carácter provisional que tiene en los otros dos grupos y constituye un rasgo estructural puesto que está orientado a cubrir los picos de temporada, las sustituciones de verano o las horas punta. De ahí que los contratos en esta empresa posean duraciones muy diversas. Por un lado, están las jornadas de 40 horas de los contratos a tiempo completo, están las de 38 horas de los contratos formativos, están las de 30, 20, 18 ó 16 horas de los contratos a tiempo parcial y están las de 12 horas de las llamadas “sabaderas”²²⁸. No está disponible la cifra de temporalidad de las cajeras y la cifra del 25,8% es equívoca si no se compara con otros dos datos. Según el informe de Anged de 2007, el 77% de los empleados de las grandes superficies se dedicaban a actividades de atención al cliente²²⁹ y el 23% restante a las tareas de gestión. Es razonable estimar que la temporalidad se concentre en las actividades de atención al cliente. Además, como se ha mencionado más arriba, se trata de un grupo muy feminizado, el 72,2% del total son mujeres. Si tenemos

²²⁸ Lago (2008: 287)

²²⁹ No hay una desagregación por tareas y este grupo incluye a cajeras, pero también a los dependientes de las diferentes secciones de una gran superficie de distribución. No obstante, resulta razonable estimar que más de la mitad de este grupo son cajeras.

en cuenta la sobrerrepresentación de las mujeres en el empleo temporal a nivel nacional, resulta razonable estimar que también sea así en el grupo de las cajeras. En consecuencia, la tasa de temporalidad de las cajeras podría encontrarse cerca de la media nacional (43,6%) e incluso superarla ligeramente.

Cuadro 7. 8. Tasa de temporalidad por sexo y grupo, 1992-2007

	1992	2007
ambos sexos		
Total		
D Industrias manufactureras	28	22,9
J Intermediación financiera	14	10,8
Empleados de grandes superficies	26,5*	25,8
varones		
total		
D Industrias manufactureras	24,3	20,3
J Intermediación financiera	8,1	6,1
mujeres		
total		
D Industrias manufactureras	40,9	30,1
J Intermediación financiera	26	15,7

*El dato es de 2003. No hay datos desagregados por sexo.

Fuente: EPA, INE, 2009, ANGED Informe anual 2004 y 2007 y elaboración propia.

Por otro lado, en los grupos de los empleados de las refinerías y de la banca predominan las jornadas a tiempo completo, mientras que entre las cajeras la tasa de parcialidad casi cuadruplica la media nacional (11,6% en 2007), algo que se explica principalmente por la necesidad de cubrir puestos de caja en temporadas y en horas puntas (cuadro 7.9).

Cuadro 7. 9. Trabajo a tiempo parcial por grupos y sexos, 1987-2007 (porcentajes)

	1987TIV	2007TIV
ambos sexos		
Total		
D Industrias manufactureras	2,5	4,6
J Intermediación financiera	2,1	5,7
Empleados de grandes superficies	47,8*	41,8
Varones		
Total		
D Industrias manufactureras	0,9	1,5
J Intermediación financiera	0,2	2
mujeres		
total		
D Industrias manufactureras	7,7	13,5
J Intermediación financiera	10	9,8

*El dato es de 2004. Además, no hay datos desagregados por sexo.

Fuente: EPA, INE, 2009, ANGED Informe anual 2004 y 2007 y elaboración propia.

2.2. El tiempo de la prestación laboral

En cuanto a la duración y a la distribución de la jornada de trabajo, cada uno de los grupos presenta sus singularidades. La duración de las jornadas ha registrado una leve reducción que ha sido mayor en el caso del comercio minorista, probablemente por la incidencia de la contratación temporal a tiempo parcial (cuadro 7.10). Una reducción que en algunos sectores y grupos probablemente se haya visto compensada por el número de horas extras realizadas. No obstante, si lo han hecho habrá sido de una manera levemente apreciable puesto que la proporción de quienes hacen horas extras es muy reducida (6,3%) y la mayoría realiza menos de seis horas extras a la semana (cuadro 7.11). En cualquier caso, la duración media de la semana está influenciada por los diferentes tipos de horarios que pueden registrarse en cada grupo o en cada empresa. En nuestros casos, en cada empresa se pueden encontrar diferentes tipos de horarios según cada grupo, aunque pueda predominar alguno de ellos. Salvo en el grupo de los empleados de banca, en los otros dos grupos los horarios atípicos alcanzan cifras muy significativas (cuadros 7.12 y 7.13). En la empresa de la refinería, se puede distinguir entre un horario ordinario y un horario por turnos. El horario ordinario es el que tiene el personal administrativo y el de mantenimiento y consiste en una jornada de lunes a viernes de 8h a 13:15h y de 14:45h a 17:45h en invierno y de 8h a 15h en verano y, para el personal de

mantenimiento, en la realización de una de guardia cada 5 semanas y de prestar apoyo en las paradas programadas. No obstante, el horario predominante es el horario por turnos y es el que tiene el personal de producción. Hay varios sistemas de turnos pero todos están programados en un calendario anual del que los trabajadores disponen al inicio del año natural. El primer sistema consiste en la repetición de un ciclo de 7 días de trabajo y 2 de descanso, después otro de 7 de trabajo y 3 descanso, después otro de 7 de trabajo y 4 de descanso y finalmente uno de 7 de trabajo y 10 de descanso. Los días de trabajo se desarrollan de lunes a domingo y rotan por la mañana, tarde y noche. Los días de descanso no tienen por qué coincidir con los fines de semana y, además, una parte de ellos se descuentan de las vacaciones de verano. El segundo sistema es similar pero las rotaciones son de mañana y de tarde y es el que tiene el personal de laboratorio. En la empresa de distribución los horarios son muy heterogéneos. Por un lado, están los de las trabajadoras fijas que son variables pero regulares y preavisados con un mes de antelación. Los de las temporales son variables, no programados, pueden realizarse de mañana y de tarde en el mismo día (jornada partida) o una semana de mañana y a la siguiente de tarde, o mediodía y tarde-noche. En realidad, no hay ninguna pauta, ninguna regularidad porque son improvisaciones para atender a las necesidades de los clientes y, en consecuencia, son horarios que cambian siempre y que no se avisan con antelación, con lo que se reduce el margen de autonomía y de planificación de las trabajadoras ya sea para organizar las vacaciones o para atender a las tareas domésticas y de cuidados. Por su parte, en la empresa del grupo de los trabajadores de banca, predomina el horario ordinario (8-15h ó 8-17h) entre los administrativos y entre el personal de servicios centrales. Entre los técnicos el horario tiende a prolongarse de 8h a 20h de lunes a jueves y los viernes de 8h a 15h con el fin de cumplir con los objetivos comerciales.

Cuadro 7. 10. Horas semanales de media por sector, 1987-2007 (CNAE-93)

	1987TIV	1997TIV	2007TIV
D Industrias manufactureras	38,3	37,6	36
J Intermediación financiera	38,2	36,9	35,2
G Comercio minorista	38,2	37,8	34,6

Fuente: INE, EPA

Cuadro 7. 11. Número de horas realizadas por sector, 2008 (CNAE 2009)

	Total	0	De 1 a 3	De 4 a 6	De 7 a 9	De 10 a 12	De 13 a 15	16 o más
Ambos sexos								
TOTAL	16817,4	15591,5	175,6	357,5	143,9	251	62,9	127,6
C Industria manufacturera	2711,5	2441	38,6	79,1	38,4	66,1	11,6	20
K Actividades financieras y de seguros	463,3	425,7	7,6	8,7	4,6	7,9	3,3	3,3
G Comercio al por mayor y al por menor	2359,2	2186,5	28,1	4,8	20,3	32	10,5	14,7

Fuente: EPA, INE

Cuadro 7. 12. Horarios atípicos en España, 1997-2007 (%)

	1997	2007
Sábados	37	28,2
Domingos	15,5	13
Turnos	7,4	17,1
Noches	4,6	4,9
Tardes	12,5*	18,7

Fuente: EUROSTAT

Cuadro 7. 13. Trabajo por turnos por grupos en la UE, 1995-2005 (%)

	1995	2005
Manufactura	22	26
Intermediación financiera	3	6
Comercio	24	18

Fuente: European Working Conditions Survey (EWCS) 1995 y 2005

2.3. El tiempo de la vida laboral

En el modelo clásico la vida laboral parecía comportarse con arreglo a tres etapas bien diferenciadas que seguían una secuencia ordenada, lineal y ascendente dentro de una misma empresa. La introducción de la flexibilidad ha alterado estas etapas. La generalización de la contratación temporal ha roto con la continuidad de las carreras poniendo entre paréntesis el curso ascendente y reduciendo significativamente la antigüedad media de los trabajadores en las empresas. A pesar de que cada uno de los tres grupos presenta diferentes niveles de temporalidad, todos ellos coinciden en reflejar una tendencia hacia la reducción de la antigüedad en las empresas en las que se encuentran (cuadro 7.14). El incremento de la temporalidad y la reducción de la antigüedad dan cuenta de la creciente inestabilidad de las carreras, las cuales se convierten en algo más imprevisible con respecto a las cuales se limita la capacidad de planificación.

Cuadro 7. 14. Tasa de antigüedad²³⁰ por sexos y grupos, 1987-2007

	1987	2007
Ambos sexos		
total	69,4	60,4
D Industrias manufactureras	72,3	66,1
J Intermediación financiera	87,4	71,3
Empleados de grandes superficies*	61,3**	56,4
varones		
total	71,6	63,2
D Industrias manufactureras	75,6	69,1
J Intermediación financiera	81,6	77,7
mujeres		
total	64,5	56,4
D Industrias manufactureras	61,1	57,7
J Intermediación financiera	79,3	63,6

* No hay datos desagregados.

** Es el dato de 2004

Fuente: INE, EPA y ANGED 2004 y 2007.

Por otra parte, esta reducción de la tasa de antigüedad está estrechamente relacionada con el modo en que las empresas organizan la carrera profesional. Las empresas de las que proceden nuestros trabajadores diseñan las carreras profesionales con

²³⁰ La tasa de antigüedad resulta de dividir el número de ocupados que llevan más de 3 años en el mismo empleo entre el número total de ocupados del sector y sirve para dar cuenta de la evolución de la estabilidad en ambos sectores

el fin de que permitan alcanzar los objetivos fijados. En consecuencia, la organización de la carrera es un instrumento para intensificar el rendimiento de los trabajadores. En el caso de la empresa de la refinería, la organización de la carrera está regulada por convenio y existen, por tanto, reglas claras para pasar de uno a otro nivel ya sea por antigüedad o mediante la superación de una prueba. En el convenio se reconoce la continuidad en la empresa bajo la forma de antigüedad. La antigüedad se convierte en uno de los méritos principales, junto con la formación, de cara a ascender en el sistema de niveles de la empresa. El nivel más bajo, por el que se incorporan los trabajadores recién contratados destinados a relevar a quienes se jubilan, es el nivel 14, a los tres años se pasa al nivel 13A, a los cinco, al 13B; a los 7 años, al nivel 12A, a los 9 años al 11A. Cada nuevo nivel supone además un incremento en la retribución²³¹. En los puestos de producción existe un techo que no se puede sobrepasar de ahí que los trabajadores sepan hasta dónde pueden llegar. Para otras áreas de actividad dentro de la empresa (gestión, ingeniería,...) las escalas son diferentes. En el caso de la entidad financiera también existe una parte de la carrera sujeta a criterios claros, sin embargo los puestos de responsabilidad intermedia son puestos de libre designación y, en consecuencia, no sujetos a criterios claros. En la entidad financiera de la que proceden los trabajadores entrevistados hay 25 niveles de puestos de trabajo organizados según las competencias y grados de responsabilidad. Los niveles del 1 al 6 son puestos de responsabilidad administrativa, los del 7 al 11 de responsabilidades técnicas y los del 12 al 25 de responsabilidad directiva²³². La promoción desde los niveles 1 al 6 está regulada por convenio, los ascensos son principalmente por antigüedad y por formación y a cada nivel le corresponde una retribución también regulada en el convenio. A partir del nivel 7, los puestos son de libre designación. No hay normas para el ascenso ni para las retribuciones. El único criterio implícito que regula el acceso a estos puestos es mostrar absoluta disponibilidad temporal. De manera que la prolongación y la intensificación de la jornada representan el precio a pagar por una promoción ascendente, una promoción que también está ligada a un sistema de retribución variable²³³. Este proceso de promoción no regulado ni explicitado da lugar a la creación de una trayectoria laboral dividida en dos etapas. La primera etapa va de los 25 años a los 40-45 años aproximadamente. Es una etapa de dedicación exclusiva, de ascensos, de largas jornadas y de altas retribuciones por cumplir los objetivos y por mantener el compromiso con la empresa. La segunda etapa empieza a partir de los 40-45 años. Es una etapa en la que la entidad financiera estima que los

²³¹ Prieto, Ramos y Callejo (2008: 207) y Aragón y Rocha (2003)

²³² Aragón y Rocha (2003: 53)

²³³ Véase Aragón y Rocha (2003: 53-55)

trabajadores o bien ya no resisten como antes el fuerte ritmo de trabajo (de ahí la incorporación de nuevos jóvenes) o bien estima que se han acomodado, es una etapa en la que las retribuciones se ven mermadas considerablemente puesto que estaban ligadas a objetivos que ya no se cumplen y a un compromiso voluntario de la empresa y, finalmente, es una etapa en la que ya no hay ascensos. En resumen, a partir del nivel 7 no hay reglas claras y, en consecuencia, el trabajador no sabe qué puede esperar. Por último, la organización de la carrera en la empresa de distribución para el caso de las cajeras está limitada a su conversión de trabajadoras temporales en fijas. No existen unas normas claras que regulen el tránsito de una situación a otra. La empresa tan sólo tiene la obligación por convenio de convertir en indefinidas a un número muy reducido de temporales al año. Ello supone que las trabajadoras temporales pueden estar varios años encadenando contratos temporales de distinta duración y periodos de actividad con periodos de inactividad sin que lleguen a poseer una expectativa clara de su esperada conversión.

Cuadro 7. 15. Relación de entrevistas

	BANCA
EBM1	Entrevista técnico de Banca, mujer 44 años con hijos mayores
EBM3	Entrevista técnico de Banca, mujer, 33 años con una hija
EBM4	Entrevista admvo de Banca, mujer, 31 años sin hijos
EBM5	Entrevista técnico de Banca, mujer 52 años con hijos mayores, separada
EBM6	Entrevista admvo de Banca, mujer 48 años con hijo mayor, separada
EBM7	Entrevista técnico de Banca, mujer, 35 años, un hijo
EBV1	Entrevista técnico de Banca, varón, 36 años, con dos hijos pequeños
EBV2	Entrevista técnico de Banca, varón, 39, con 3 hijos pequeños
EBV3	Entrevista técnico de Banca, varón, 49 años con hijos mayores
EBV5	Entrevista admvo de Banca, varón, 27 años, sin hijos mayores
EBV6	Entrevista admvo de Banca, varón, 52 años, con hijos pequeños
	CAJERAS
ECM1	Entrevista Cajera Contrato Formación, 22 años con hijo.
ECM2	Entrevista Cajera Fija T. Completo, 61 años sin hijos.
ECM3	Entrevista Cajera Fija T. Completo, 50 años con hijos.
ECM4	Entrevista Cajera C. Temporal, T. Parcial, 31 años con un hijo.
ECM5	Entrevista Cajera Fija, T. Parcial, 45 años, sin hijos
ECM6	Entrevista Cajera Fija, T. Parcial, 45 años con hijos
ECM7	Entrevista Cajera C. Fijo, T. Parcial, 34 años, con hijos.
ECM8	Entrevista Cajera Fija, Jornada Reducida, 35 años con hijos.
ECM9	Entrevista Cajera Temporal, T. Parcial, 26 años, con hijos, sin pareja
ECM10	Entrevista Cajera, C. Formación, 22 años, sin hijos
ECM11	Entrevista Cajera, Temporal, T. Parcial, 26 años, sin hijos
	QUÍMICAS
EQV1	Entrevista Trabajador laboratorio, Fijo, 46 años, con hijo (separado). Horario ordinario (con trabajo extra).
EQM1	Entrevista Analista Laboratorio, Fija, 47 años, con hijos. Horario ordinario
EQM2	Entrevista Trabajadora Repsol, Interina, 21 años, sin hijos. Turnos.
EQM3	Entrevista Técnico Laboratorio, Fija, 35 años, con hijos (separada). Turnos.
EQV2	Entrevista Oficial Instrumentación, Fijo, 27 años, sin hijos. Horario ordinario.
EQV3	Entrevista Operador Planta Química, Fijo, 37 años, con hijos. Turnos.
EQV4	Entrevista Oficial Mantenimiento, Fijo, 29 años, sin hijos. Horario ordinario
EQV5	Entrevista Operador Planta, Fijo, 32 años, sin hijos. Turnos.
EQV6	Entrevista Mantenimiento, Fijo, 31 años, sin hijos. Horario ordinario

CAPÍTULO 8. LAS IDENTIDADES NARRATIVAS DE LOS TRABAJADORES DE LA REFINERÍA R

1. INTRODUCCIÓN

Las condiciones temporales establecidas por la empresa R responden al que hemos denominado modelo clásico de organización del tiempo de trabajo²³⁴. Aquí tan sólo recordaremos brevemente que este modelo se caracteriza, en primer lugar, por su elevado grado de homogeneidad en la organización de los horarios, de las contrataciones y de las carreras (de este grupo profesional). En cuanto a los horarios, aunque con alguna mínima variación, tan sólo hay de dos tipos: ordinario y por turnos. Por su parte, hay un tipo de contratación preferente que es el indefinido y la carrera profesional está organizada por diferentes niveles que se superan por antigüedad y a través de pruebas objetivas. El segundo rasgo se refiere al grado de universalización o regularización de estas condiciones temporales. En este caso, son compartidas por todos los trabajadores de ese grupo profesional. Y, por último, se refiere al grado de coordinación interna y externa. Aquí hay alguna diferencia. Los horarios ordinarios permiten una buena coordinación con el tiempo continuo de la producción y con el resto de los tiempos sociales. Sin embargo, los horarios de turnos permiten lo primero pero dificulta lo segundo. En cuanto a las carreras, la coordinación entre sus etapas está muy institucionalizada y la coordinación con el resto de las etapas de los proyectos personales se realiza sin inconvenientes reseñables. La carrera profesional dentro del grupo profesional estudiado se encuentra muy institucionalizada y sigue un curso ascendente, ordenado y lento, una institucionalización que también permite ordenar las relaciones intergeneracionales. La homogeneidad de las condiciones temporales sólo se ve interrumpida por diferencias de género, de edad y de la situación familiar.

Nuestra idea es que estas condiciones temporales han creado un contexto laboral en el que los trabajadores del grupo estudiado pueden confiar en que se cumplan sus propósitos referidos al tiempo de trabajo: conseguir un empleo estable, un horario regular y previsible y una carrera profesional ascendente dentro de la empresa. Esto se va a reflejar en la construcción de la trama narrativa por medio de la cual organizan sus aspectos temporales. Nosotros sostenemos que en el modelo clásico que esta empresa

²³⁴ Para ver los rasgos del modelo clásico de organización del tiempo de trabajo, véase el capítulo 4. Y para ver las condiciones temporales que establece la empresa R, véase el capítulo 7.

representa predomina la identidad narrativa de progreso, una identidad narrativa que también contiene algunas diferencias de género, edad y de la situación familiar

2. HISTORIAS DE LAS MUJERES

Hemos distinguido entre mujeres jóvenes (21-39 años) y mujeres de mediana edad (desde 40 hasta 65 años). EQM2 es una mujer de 21 años, con contrato temporal que vive en casa de sus padres. EQM3 tiene 37 años, es indefinida, está separada, tiene dos hijos de 9 y 4 años. Por último, EQM1 tiene 46 años, contrato indefinido, está casada y tiene dos hijos mayores²³⁵.

La trayectoria profesional de EQM2 es muy corta, como corresponde a su edad, 21 años. De hecho, este es su primer trabajo. El caso de EQM2 representa un claro ejemplo de una narración de progreso en la medida en que ha ido consiguiendo sin demasiadas dificultades lo que se había propuesto. En su empresa las contrataciones, los horarios y la carrera se comportan de una manera ordenada y previsible, lo que va a facilitar que EQM2, y el resto de las trabajadoras, pueda adaptar sus propios tiempos al ritmo fijado por la empresa. Por un lado, tras concluir un ciclo de grado superior en la Formación Profesional de la industria del proceso químico, hizo unas prácticas en la empresa R en dónde poco después la incorporaron con un contrato temporal. No se había planteado llegar a esa empresa R hasta que realizó las prácticas y reconoce la dificultad de encontrar un empleo temporal o indefinido en la ciudad en la que vive.

“[¿Es el tipo de trabajo que buscabas?]” “Hombre, pues la verdad que no lo había pensado nunca, pero me interesó el Módulo de FP de Industria del Proceso Químico y nada, pues te hacían unas prácticas... y me gustó”

“...si es que aquí [en la ciudad en la que vive] la verdad es que tampoco... hay muchas cosas... Tampoco [sabría] dónde poder encontrar un trabajo [si no tuviera el de la empresa R]...”

No sólo consiguió entrar en la empresa R sino que su expectativa es que le transformen su contrato temporal en indefinido en menos de un año viendo que algunos

²³⁵ Muestra de los trabajadores de la empresa R

		Refinería
Mujeres	Jóvenes (20-39 años)	EQM2, EQM3
	Mayores (40-64 años)	EQM1
Hombres	Jóvenes (20-39 años)	EQV2, EQV3, EQV4, EQV5, EQV6
	Mayores (40-64 años)	EQV1

de sus compañeros de promoción ya lo han conseguido y que en breve algunos compañeros se jubilarán.

“...yo llevo ahora mismo un año trabajando aquí y yo he visto muy buenas perspectivas, y compañeros que han entrado pues tres meses antes que yo o cuatro, pues de hecho ya están en acompañamiento de equipo, y..., y nada, y con muy buenas perspectivas. J..., con 21 años...”

“[¿tienes posibilidades de quedarte indefinida?] Pues sí, porque ahora, creo que era en mayo, que se jubilaba un compañero nuestro y en noviembre creo que se jubila otro, entonces de mi promoción quedamos dos chavales, un compañero y yo...”

EQM2 cuenta su vida laboral a través de una narración de progreso en la que, sin embargo, también hay un espacio para la fortuna, en la medida en que ella reconoce que todo le ha salido mejor de lo que esperaba.

“Yo lo veo muy bien [su futuro laboral]. No sé, yo... La verdad que no me esperaba que las cosas me fueran a ir así”

No obstante, en su caso no ha habido un giro en los acontecimientos (circunscribiendo éstos a aquellos que tienen que ver con las contrataciones, horarios y carrera), sino que éstos han seguido la dinámica establecida por la empresa. El procedimiento habitual por el que la empresa R incorpora a los nuevos empleados consiste en seleccionar entre quienes realizan en su centro el periodo de prácticas, después les realiza un contrato temporal que tras un periodo de no más dos años pasa a convertirse en indefinido dando así relevo a los empleados más antiguos. No obstante, las aspiraciones profesionales de EQM2 son moderadas debido a que sabe que la organización de la carrera profesional en su empresa valora más a quienes tienen estudios universitarios, que ella no tiene

“ahora la empresa lo que está pidiendo es gente con carrera para llegar a los puestos superiores. [Los que no tenemos]...carrera podríamos llegar a *patinista*, que es un nivel... superior al nuestro, y luego para poder acceder a jefe de turno... hay que tener carrera”

Por tanto, la organización de las contrataciones y de la carrera de la empresa le permite asegurarse el cumplimiento de uno de sus objetivos profesionales, obtener un contrato indefinido, y un futuro de desarrollo profesional muy prometedor. Dentro de este contexto, EQM2 representa el tiempo como un horizonte en el que el pasado, el presente y el futuro se suceden ordenadamente y sin sobresaltos. A un pasado de formación

profesional le sigue un futuro de estabilidad contractual y promoción. Así, pues, su presente adquiere sentido por el futuro que espera. Sin embargo, sus planes más inmediatos se centran en la adquisición de una vivienda con su pareja, que también trabaja en la empresa R y acaban de hacerle un contrato indefinido, una vivienda que les será entregada en pocos meses. Y sus planes a muy largo plazo consisten en tener hijos.

EQM2 configura una narración de progreso no sólo porque “todo le haya salido bien” hasta ahora, sino también porque sus propósitos parecen conjugarse armoniosamente con los de su pareja. El único obstáculo importante son los problemas de conciliación derivados de su horario de turnos y de su calendario anual de trabajo. Por el momento, EQM2 vive con sus padres y no tiene hijos. En consecuencia, aún no se le han presentado los problemas de conciliación temporal que, como veremos, se les presentan a sus compañeras EQM3 y EQM1. Los problemas de conciliación a los que tiene que hacer frente son las dificultades para coincidir con su pareja o con sus amigos tanto a diario como en los fines semana o vacaciones. En este caso, EQM2 representa el tiempo como un entorno complejamente ordenado en el que, a pesar de su previsibilidad, en ocasiones genera dificultades para coincidir con los amigos o con su pareja y para disponer de tiempo para algunas de sus actividades.

“...el primer fin de semana [del mes] yo no puedo salir porque voy de noche; el segundo fin de semana sí que puedo salir por la noche con mis compañeros, como yo digo, porque voy de tarde, entonces salgo a las diez y cuando salgo de aquí pues nos vamos a echar unas copillas, o... Tampoco mucho porque luego tienes que entrar de nuevo al día siguiente, pero vamos que sí que puedo salir un rato. Y luego el siguiente fin de semana salgo a las dos de la tarde, y pues esa tarde pues sí que puedes tomar café...”

Su horario de turnos variables representa la mayor dificultad de cara a compaginar su vida laboral y su vida social. Se trata de un ciclo de tres semanas de trabajo y diez días de descanso en el que se alternan mañanas, tardes y noches. Empieza trabajando dos días de noche, dos días de tarde, luego dos de mañana y 2 de descanso que no coinciden con el fin de semana. Cada semana van rotando hasta llegar al periodo de 10 días de descanso, que tan sólo abarca un fin de semana. Además, una parte de las vacaciones se encuentra incluida en los periodos de descanso de 10 días, por lo que sus vacaciones anuales, sin contar con esos días, son de 20 días aproximadamente, los cuales tampoco suelen coincidir con los de la pareja. A pesar de las dificultades, este horario le permite planificar su día a día, sus fines de semanas y sus vacaciones puesto que lo conoce con un año de antelación. No obstante, uno de los objetivos principales de todos los trabajadores

de este grupo, incluida EQM2, consiste en cambiar al horario ordinario, pero siempre después de haber conseguido el contrato indefinido.

EQM3 también estructura los acontecimientos de su vida laboral con arreglo a una narración de progreso aunque en su caso los obstáculos han sido más numerosos y de diversa índole. De hecho, en lo que se refiere a los horarios, EQM3 representa el tiempo como un entorno cuya rígida organización resulta claramente hostil para ella. EQM3 estudió un ciclo de grado superior en la rama de sanitario con la especialidad de laboratorio y su intención inicial era trabajar en un hospital. Cuando estaba en el desempleo solicitó una beca en la empresa R pero ella no esperaba que la llamaran porque su formación no parecía muy acorde con lo que exigían. Finalmente se incorporó a la empresa R con una beca como técnico de laboratorio y antes de que se agotara el plazo de la beca la hicieron un contrato temporal.

“...solicité una beca en varios sitios, entre ellos [la empresa R], yo pensaba que no me llamarían, porque no tiene nada que ver con lo que había estudiado, y resultó que sí...porque buscaban técnicos de laboratorio, que tiene también cierta relación”

“Es una especialidad de Laboratorio, lo que pasa que es más de la rama Clínica, de análisis clínicos; y bueno, me llamaron para la beca, estuve... Era de seis meses la beca y me quedé cuatro. A los cuatro meses me contrataron ya porque hubo una baja, y a partir de ahí pues he estado trabajando durante todo el tiempo”

“[¿Has estado en paro alguna vez?] No mucho tiempo porque estuve trabajando en un programa del Ayuntamiento de Piedrabuena; estuve en el servicio de limpieza durante seis meses... trabajos esporádicos... luego cobré [la prestación por desempleo], y fue el tiempo que estuve... haciendo cursos de mi rama...Luego ya me llamaron para trabajar aquí, para hacer una beca, entonces interrumpí la ayuda y [me incorporé a la empresa]”

En la historia de EQM3 todo parece encajar con suavidad y de una manera favorable, sin embargo en su narración de progreso se subrayan algunos acontecimientos que amenazaron y amenazan con separarla de sus propósitos. La representación del tiempo como un horizonte estable y claro queda, por tanto, en suspenso ante la aparición en su relato de algunas inquietantes sombras. A pesar de que el procedimiento habitual en la empresa es convertir a los temporales en indefinidos en menos de dos años, EQM3 cuenta que con ella tardaron algo más

“...yo estuve mucho tiempo como interina porque..., bueno, porque no se dio el lugar para hacerme fija, me costó un poco,... (pausa) y aparte, yo creo que la empresa me hizo pagar un poco el tema del embarazo...Entonces gente que entró después que yo iban haciéndole fijo...”

El embarazo de EQM3 fue el acontecimiento que puso entre paréntesis su trayectoria en la empresa R, o al menos de la sección en la que ella trabajaba, el laboratorio de análisis de compuestos químicos. Durante el embarazo y el periodo posterior, el horizonte que EQM3 contemplaba se encogió y se llenó de incertidumbre.

“Mientras... estaba como interina... me quedé embarazada [*de su segunda hija*]... Bueno, supuso tal trauma para todo el mundo, para la jefatura, para los compañeros, para..., que era como si hubiera hecho un crimen. Llevaba unos meses [en la empresa como interina]. No llegaba al año. Entonces yo me asusté... [Además]...Tuve que darme de baja durante prácticamente todo el embarazo...por riesgo laboral, porque tenía riesgo de..., no podía manejar benceno, que es un producto que manejamos ahí y puede tener riesgos graves para el feto...”.

Por la reacción posterior de la empresa, EQM3 pareció romper alguna regla tácita acerca del compromiso temporal (plena disponibilidad) que se les supone a los trabajadores interinos. Incluso así parece creerlo la propia EQM3, quién al volver de su baja de maternidad

“...sentí que tenía que pagar un poco por lo que había hecho”

EQM3 incorpora a su narración una supuesta “deuda” con la empresa y sabe que ésta no dudará en cobrarse bajo la forma de sanciones veladas y sutiles, pero evidentes. Se trata de sanciones “temporales” en el sentido de que la empresa juega con el tiempo (con los plazos, con los horarios, con la flexibilidad horaria,...) para sancionar implícitamente a quienes no cumplen con las reglas temporales tácitas que gobiernan y estructuran el consenso entre la empresa y los trabajadores.

Junto con el retraso en su conversión en indefinida²³⁶, una forma de sanción es la creación de un ambiente tenso que disuade a los trabajadores de disfrutar de algunos de sus derechos, como el periodo de lactancia:

“Pregunté [*a los sindicatos*] si podía cogerme la hora de lactancia... pero me dijeron que como era por turnos... Bueno, ahí los sindicatos me dijeron que *tal y como estaban las cosas* no..., ni lo pidiera...entonces no lo pedí. Cosa que no me parece justa y que no voy a entender, porque seas interina, seas fija..., hay un bebé que necesita mucho de ti, y eso no lo entiende..., no lo entendió nadie”

²³⁶ Aunque podría haber sido peor según EBM3 quien asegura que “si es por la empresa, me voy directamente a la calle, lo que pasa es que claro, hubiera sido el escándalo de los escándalos...”

Otra forma de sancionar consiste en no utilizar el margen de autonomía para acoplar excepcionalmente los horarios de algún trabajador durante periodos específicos de tiempo

“[Al poco tiempo de reincorporarse al trabajo, empezó a hacer un curso]; o sea, además de mis ocho horas de trabajo comía aquí, me quedaba tres horas más haciendo el curso... Comenté [a su jefe] que claro, que tenía una niña de tres meses, si podía adaptarme un poco al curso yo a mi manera para organizarme, porque en ese momento hacía noches, salía a las seis de la mañana, me hacía 60 kilómetros, a las once de la mañana volvía aquí al curso, me iba a casa, volvía otra vez por la noche... Bueno, era una auténtica locura; y me dijo mi jefe que yo era una más y tenía que hacer el curso como una más”

Al igual que le ocurría a EQM2, el horario por turnos representa la contrapartida negativa a la estabilidad contractual. Un tipo de horario que en la actualidad representa la mayor fuente de desorden en su vida cotidiana. Para EQM3, madre separada con dos hijos, la conciliación del tiempo de trabajo con el tiempo doméstico familiar es una tarea dificultada por su tipo de horario de ahí que sus planes más inmediatos consistan en cambiar su horario para que sea más compatible con el de sus hijos.

El horario de EQM3 consiste en un ciclo de 7 días de trabajo al que le sucede un número de días de descanso variable de dos a cinco. La secuencia es esta: 7-2, 7-3, 7-4 y 7-5. Además en los 7 días de trabajo se produce la siguiente secuencia: dos días de mañana, tres de tarde y dos de mañana. Si a este horario le sumamos la falta de colaboración de su ex-pareja,

“[el padre] no colabora. Para nada. No puedo contar con él...Ni para llevarles al médico, ni si están malitos... Para fastidiar, la verdad... Tiene un negocio familiar que le lleva mucho tiempo, todas las horas del mundo”

y el hecho de que vive sola con los hijos y que no puede recurrir a los familiares porque viven a sesenta kilómetros de la ciudad en la que ella vive,

“...trabajo a turnos, tengo horario de seis de la mañana a dos de la tarde, y otros días, cuando vengo de tarde, de dos a diez; entonces yo tengo dos hijos, estoy..., vivo sola con ellos, estoy separada, y trabajando a turnos es muy difícil...”

tenemos como resultado la siguiente situación. Cuando trabaja de mañana no puede llevar a los niños al colegio y cuando está de tarde no puede ir a recogerlos. Para ello contrata a una asistenta que va cuando ella no puede ir. Cuando trabaja de mañana,

todo resulta más cómodo a pesar de haberse levantado a las 5:30h. Después de comer con el hijo va a recoger a la niña y pasan la tarde juntas, van a la ludoteca, bailan, escuchan música o están en el parque con algunas amigas. Cuando EQM3 trabaja en el turno de tarde es algo más complicado. Ella lleva a los niños pero no los vuelve a ver hasta 22:30h. Cuando llega a casa la niña ya está dormida y ve la TV un rato con el hijo mayor antes de acostarse. En consecuencia,

“...es un poco complicado pues a la hora de establecer una rutina...Necesito una persona que esté con ellos cuando yo no puedo...Y es muy complicado... [Además] ellos lo tienen que notar... Estoy con ellos y de repente desaparezco dos días [*los días que trabaja de tarde*]”.

Por otra parte, ella trabaja dos fines de semana al mes. Uno de ellos los niños se van con el padre. El otro fin de semana que ella trabaja y los niños no tienen colegio tiene que contratar a una asistenta, lo cual representa un gasto importante a pesar de que reciba alguna ayuda económica del padre. EQM3 representa el tiempo como un entorno compleja y rígidamente organizado dentro del cual parece apresada y le fuerza a estar permanentemente desincronizada con sus hijos: tiene tiempo cuando ellos están en el colegio o no lo tiene cuando ellos están fuera.

Sus expectativas profesionales a corto plazo se centran, por tanto, en el cambio de horario para poder tener una vida más rutinaria y ordenada y, sobre todo, para poder compatibilizar sus horarios con los de sus hijos. De hecho es la expectativa del cambio de horario, junto con la mencionada estabilidad del empleo, la que le permite atenuar el evidente malestar que le provoca el horario de turnos.

“En principio eso [*el cambio de horario*] es lo que más me importa. Tener otro tipo de trabajo sí, claro. Me gustaría tener un negocio mío que no tuviera jefe, y que sí que fuera más flexible... Pero bueno, eso también implica muchas horas, y mucho trabajo. No sé, yo laboralmente hablando no... No... Me gustaría también eso, cambiar de sala, que el horario fuera más compatible con el de mis hijos y poco más...”

No obstante, EQM3 incluye en su narración otros objetivos apenas esbozados a más largo plazo. Planes como estudiar el curso de acceso a la Universidad, algo que ella sabe que no será posible hasta que sus hijos sean mayores, o el traslado a una ciudad más grande en donde sus hijos puedan tener más oportunidades. En el relato de EQM3 el horizonte temporal se extiende hasta el futuro de sus hijos, estableciendo una continuidad aún mayor puesto que su pasado no sólo se enlaza con su futuro sino también con el sus

hijos. Al margen de los planes y su extensión, lo más importante es cómo trata de engarzar sus planes y expectativas con las etapas vitales y académicas de sus hijos, lo que viene a demostrar que la conciliación no es sólo una cuestión de compaginación de horarios sino que también es una cuestión de anticipar las futuras etapas vitales de los hijos para acoplar en ellas los planes propios

“...Ahora mismo no; no me queda tiempo. Me gustaría hacer un curso de acceso a la universidad pero es que veo que no...Yo pienso que mi futuro laboral... A ver... A veces sueño con irme de aquí...Pero tienen que ser mis hijos bastante más mayores...con las edades que tienen, no... Me gustaría trasladarme a Tarragona por ejemplo...porque es una ciudad más grande y más... Pienso que para ellos tiene más futuro que esto [*la ciudad en la que vive ahora*]”

La narración de EQM3 se completa con la aspiración de ser económicamente independiente gracias al trabajo al margen de que en el futuro pudiera encontrar una pareja

“tampoco dejaría totalmente mi vida laboral... [*porque así*] no dependo de nadie”

Por su parte, EQM1 tiene una trayectoria profesional bastante diferente principalmente porque es algo mayor que las otras dos entrevistadas (46 años). Al igual que en los otros dos casos, la estabilidad que su empresa le ofrecía con respecto a la contratación, horarios y carrera le ha permitido generar una idea del tiempo como un entorno rigurosamente ordenado. Con el título de E.G.B. por formación, empezó a trabajar en el laboratorio actual cuando tenía 15 años y desde entonces ha complementado su formación con cursos sobre productos y procesos químicos y bioquímicos. Tan sólo dejó de trabajar durante una excedencia de un año que solicitó para cuidar de su primera hija, aparte de los permisos de maternidad de cada hijo. Siempre ha disfrutado de un contrato indefinido lo cual le ha otorgado una gran seguridad de cara a mantener la autonomía con respecto a su marido, autonomía que en su caso representa el propósito principal en su narración

“...la primera condición cuando yo conocí a esta persona [su pareja]: a mí, tú no me ates corto. Y entonces, en ese sentido, siempre hemos ido bien, pero porque yo he tenido mi individualidad sino no hubiese funcionado 25 años con el mismo tío, es que es mucho ¿sabes?... Si yo hubiera dado con una pareja que a mí me frena, que a mí me dice: tú dónde vas, tú no sales si no vas conmigo, tú de dónde vienes, tú a dónde vas. Habíamos durado muy poquito”

“...he tenido contrato indefinido siempre, siempre, eso a mí me ha dado mucha seguridad... Es la seguridad que tengo, yo tengo un trabajo y tengo todo,... yo tengo todo teniendo la independencia de tener un trabajo y tener un dinero, tengo la independencia para vivir... con quién quiera porque si yo no quiero estar con una persona yo tengo mi sueldo y yo me piro, y se ha terminado. El trabajo, el tener una estabilidad económica me da la libertad, aunque tenga que estar nueve horas encerrada trabajando, pero es lo que me da la libertad, que yo no tengo que depender de una persona que me mantenga”

Llama poderosamente la atención cómo en su narración se enfatiza el hecho de que ha sido la seguridad contractual la que le ha permitido mantenerse firme en sus propósitos iniciales de independencia económica pero también social, en el sentido de que EQM1 remarca con insistencia la necesidad de poseer un espacio propio de sociabilidad independiente de las redes sociales del marido e independiente de las mujeres que asumen los roles tradicionales.

“nunca me he planteado dejar de trabajar... porque es que yo necesito tener mi vida laboral, mis amigos fuera de lo que es mi entorno familiar”

“... o sea, yo tengo amigos comunes con mi marido, sí tenemos amigos comunes, pero yo luego tengo a mis amigos que a lo mejor él los conoce o no los conoce...”

“... ahora me alegro muchísimo de no haber dejado de trabajar [*cuando estuvo de permiso de maternidad y atravesó una temporada en que su hija vivía en casa de sus padres*]... porque [*ahora*] cada uno va a su bola y cada uno tiene que tener su individualidad y...entonces yo como persona que era?, ama de casa?, no, no va con mi carácter no hubiese podido... cuando cogí esta excedencia me dedicaba a ama de casa, me dedicaba a lo que hacen estas señoras: les dan el desayuno a los niños, los llevan al colegio, les hacen la comida, les van a buscar, les llevan al parque y les traen, y comentan con la vecina que hay que ver lo que he puesto hoy de comer y lo que no he puesto, y yo lo llevaba muy mal porque a mí eso no me enriquece como persona”

Una independencia que se complementa con un horario ordinario y flexible, sobre el que tiene cierta autonomía para introducir algún cambio:

“... [*tengo un horario*] de ocho a cuatro y media... entonces a mí no me parece que tenga un mal horario, porque mis hijos [*que son mayores*] están colocados para comer y mi marido igual,... por lo que la hora de llegar a mi casa me parece bien ...además es una hora que a mí me permite quedar con la gente, si quiero algún día quedar con alguien ya tengo los viernes que salgo a las dos,... entonces es el día que aprovecho a comer con la gente con

amigos... [Además, al salir del trabajo] casi siempre voy a casa de mis padres les veo un rato, tomo un café con ellos, estoy allí media hora, tres cuartos de hora, les veo un poco, y me voy a casa”

Un horario que le permite conciliar el tiempo de trabajo con el tiempo de los amigos, tiempo doméstico-familiar de una manera cómoda. Ella es quien planifica y organiza las tareas domésticas, que ha desplazado a los sábados para disfrutar de las tardes libres y en las que colabora toda la familia.

“...los sábados es el día dar la vuelta a la casa, es encargarte de la comida, de la ropa de cambiar las camas, de limpiar de no sé qué, de no sé cuantos...Cada uno hace su habitación, mi marido limpia y yo me encargo de la ropa y de hacer comidas para toda la semana”

En su caso, los tiempos del mundo laboral se comportan de un modo estable y, en razón de ello, ella ha podido disponer de tiempo para alguna de sus actividades y coincidir con amigos. Sin embargo, EQM1 señala que no siempre ha sido así y que cuando sus hijos eran más pequeños, vivían en otra ciudad y su horario era algo menos flexible todo resultaba bastante más complicado. Pero ni siquiera en esos momentos más difíciles se planteó dejar de trabar. En la narración de EQM1 los obstáculos y las amenazas a su propósito de independencia económica se ubican en el momento en que nació su primera hija cuando vivía con su marido en Fuenlabrada. Ella trabajaba en Madrid y él en un pueblo cercano a Toledo. Ambos tenían que levantarse muy temprano, sobre las 6h, para llegar a tiempo al trabajo. Tampoco tenían coche en aquel momento. El problema que se les planteaba era qué hacer con la niña. Ninguno de los dos podían ocuparse de ella por la mañana, ni siquiera llevarla a la guardería, era demasiado pronto. Decidieron llevar a la niña con los padres de ella, quienes vivían en el centro de Madrid. Sin embargo, pensaron que para la niña podría resultar agotador levantarse a las 6h, hacer el trayecto desde Fuenlabrada hasta el centro en transporte público, cuyas condiciones hace 23 años eran peores que las de hoy. En consecuencia, decidieron dejar a la niña por las tardes en casa de sus padres donde dormía. Cuando EQM1 salía de trabajar se iba a recoger a la niña, pasaba la tarde con ella, iban al parque, la daba de merendar, la llevaba a la casa de sus padres, la acostaba y regresaba a Fuenlabrada. El marido sólo podía ver a la niña un día sí y otro no. Así durante 7 años.

”A mí me costaba muchísimo y como tengas de esas temporadas bajas...Ahora me alegro muchísimo... de no haber dejado de trabajar ni de nada porque cada uno va a su bola y

cada uno tiene que tener su individualidad y...entonces yo como persona, ¿que era?, ¿ama de casa? no, no va con mi carácter no hubiese podido”.

La nitidez con que parecen los detalles en su narración informan de un tiempo que se encuentra muy vivo en la memoria y que supuso todo un esfuerzo de superación personal que, sin lugar a dudas, ha dejado un huella indeleble en su vida y en su identidad. Todo mejoró cuando se mudaron a Carabanchel. Fue entonces cuando decidió tener al segundo hijo (“tuve a mis hijos cuando decidí y programados”). Entonces contrataba a una asistenta para que llevara a los niños al colegio y ella se encargaba de recogerlos. De todas formas no era nada fácil porque

”...tenía que salir corriendo para ir a recogerlos al colegio, y me iba corriendo por la mañana a trabajar porque a lo mejor si la chica se retrasaba yo ya salía más tarde, ya llegaba tarde...”

Se puede observar que EQM1 subraya en su narración de progreso que ha sido capaz de frenar la “amenaza” impuesta por la división sexual del trabajo doméstico familiar y de mantener sus espacios de sociabilidad independientes gracias a su estabilidad contractual y la comodidad de su horario ordinario.

En resumen, entre las mujeres de la empresa R se aprecian diferentes variantes de la identidad narrativa de progreso. EQM2, con 21 años y sin hijos, tiene una imagen muy clara del modo en que se organizan los tiempos de trabajo en su empresa y una visión muy ordenada y lineal de la relación entre el pasado, presente y futuro de su vida laboral. Terminó los estudios que son necesarios para entrar en la empresa R y al terminar consiguió lo que deseaba: entrar en dicha empresa. Ahora espera poder seguir los pasos de la carrera profesional diseñada por la empresa hasta la jubilación. No obstante, su narración de progreso no subraya sus méritos y su capacidad de superación sino que admite la influencia de cierta dosis de fortuna. Sus horarios son el único obstáculo, aunque menor a sus ojos, para el despliegue de su identidad narrativa de progreso.

Por su parte, EQM3, con hijos dependientes, ha configurado una identidad narrativa de progreso en la que ha conjugado, no sin dificultades, los diferentes aspectos temporales de su experiencia laboral. Por un lado, la confianza en la organización temporal de la empresa se quebró durante el episodio del embarazo en la empresa y el retraso en su conversión a indefinida. Su forma de enlazar el pasado, el presente y el futuro es por tanto menos lineal y más zigzagueante. No obstante, la contratación indefinida le ha permitido contemplar el futuro como un horizonte confiable aunque con

la esperanza de cambiar su actual horario y de mejorar las oportunidades de sus hijos trasladándose a otra ciudad. Por otra parte, los horarios representan la principal fuente de desorden en su vida cotidiana puesto que le impide el desarrollo de una estrategia estable de conciliación de sus horarios con los de sus hijos.

Por último, EQM1, mujer de mediana edad, ha desarrollado una identidad narrativa de progreso en la que, a pesar de los obstáculos que hubo de superar, se conecta de una manera muy coherente y estable el pasado, el presente y el futuro de su vida profesional. Desde que empezó a trabajar ha tenido el mismo contrato (indefinido) y el mismo horario (ordinario). Concibe su pasado laboral como un conjunto de acontecimientos que han ido acumulándose hasta el presente sin grandes sobresaltos (linealidad), principalmente gracias a la estabilidad de los marcos temporales de su empresa, es decir, gracias a la contratación indefinida, lo que le permite tener una absoluta confianza en el futuro, y gracias al horario ordinario, que le ha permitido y le permite integrar en su vida cotidiana el resto de los tiempos sociales, como el tiempo doméstico familiar y de cuidados, el tiempo de ocio,...

En todos los casos, los horarios constituyen el principal obstáculo o punto de conflicto en las identidades narrativas de las mujeres, tanto las jóvenes como las de mediana edad. Ni las contrataciones, que son indefinidas casi desde el inicio, ni la carrera profesional, que se encuentra organizada de una manera clara, contribuyen a oscurecer el futuro sino más bien, al contrario, hacen de él una parcela confiable del tiempo.

3. HISTORIAS DE HOMBRES

En las narraciones configuradas por los hombres puede apreciarse con mayor claridad aún el modo en que la organización clásica del tiempo de trabajo reduce al mínimo la discrepancia entre las expectativas y el curso de los acontecimientos relativos a contrataciones, horarios y promoción. Gracias a la transparencia de la organización de las contrataciones, horarios y carrera que predomina en la empresa R, las expectativas son muy claras y homogéneas entre los trabajadores.

En primer lugar, el procedimiento habitual de contratación de nuevos trabajadores consiste en su incorporación por medio de un contrato temporal que se convierte en indefinido en un plazo no superior a dos años. Tanto la incorporación como la conversión se encuentran vinculadas a que los puestos queden vacantes por jubilación, lo cual significa que este sistema de contratación constituye la institucionalización por convenio del relevo generacional en la empresa. En segundo lugar, con respecto a la organización

de los horarios, en la empresa R hay que distinguir entre los horarios por turnos y la jornada ordinaria. Ambos tipos de horario implican una elevada exigencia de disponibilidad a los ritmos de la empresa (la producción continua), aunque de forma distinta. Y, por último, con respecto a la organización de la carrera, se promociona por antigüedad y por formación. Hay una escala diferente para quienes tienen titulación superior y para quienes tienen ciclos de grado superior. Los trabajadores de la producción directa pueden pasar por tres niveles por antigüedad y a través de la preparación de un examen por cada nivel que le habilita para ocupar un puesto en el nuevo nivel cuando quede vacante por jubilación.

Esta forma de organizar las contrataciones, los horarios y las carreras contribuye a generar y a secuenciar las expectativas y los propósitos. En primer lugar, los nuevos trabajadores entran con un contrato temporal y con un horario por turnos. El primer propósito consiste en conseguir el contrato indefinido. Tras lograrlo, el siguiente propósito es conseguir cambiar el horario por turnos por la jornada ordinaria. Cuando ambos propósitos se han conseguido, los trabajadores se plantean la promoción según las reglas fijadas por convenio. Es cierto que alguna promoción puede implicar regresar a un horario por turnos. Las narraciones que han configurado los trabajadores incorporan estas etapas y, por tanto, el curso de los acontecimientos dentro de la empresa hasta el punto, como veremos, de aparecer completamente naturalizado. La narración de EQV5 representa el ejemplo más claro de ello. EQV5 tiene 32 años, contrato indefinido, sin hijos, vive con sus padres, está a punto de casarse y de que les entreguen a él y a su pareja su piso.

EQV5 construye una narración de progreso en la que ha conseguido todo lo se ha propuesto y espera conseguir todo lo que ahora se propone gracias, principalmente, al modo en que la empresa organiza los tiempos de trabajo. Es decir, en su narración los tiempos de trabajo se van a articular armoniosamente con sus tiempos vitales.

Su trayectoria laboral está compuesta de trabajos esporádicos que ha ido encadenando sin ningún tipo de presión económica ni agobios gracias al apoyo de la familia

“[¿Te agobiaba el estar siempre buscando?] No, [iba] a mi ritmo, normal. Tampoco he tenido así la necesidad de trabajar inmediata. Siempre conforme iban saliendo...”

Entró hace cinco años en Repsol y ahora trabaja como operador de planta. EQV5 contempla su trayectoria laboral hasta el presente como una continua mejora. De hecho perseguía un tipo de trabajo como el que tiene ahora por la estabilidad.

“Yo creo que ha sido [*su trayectoria laboral*]... eso. Siempre he ido mejorando, y... [quería entrar aquí] más que nada estabilidad, porque lo que... es que a nivel de [*la ciudad en la que vive*], a nivel de localidad, yo creo que no se puede optar a un puesto mejor que este”

Sus planes de promoción no pueden ir más allá del puesto que se encuentra inmediatamente posterior al suyo en la escala, debido a que carece de una titulación universitaria. De ahí que su objetivo más inmediato consista en cambiarse al turno de la jornada ordinaria.

“[¿te gustaría promocionar...?] Hombre, sí... Hasta un cierto punto. Si no tienes carrera pues... Yo tengo hasta FPII. Lo máximo es a panelista, y eso es simplemente por tiempo y conocimientos. Luego sale un examen, te presentas y si apruebas pues haces una formación y ya en cuanto haya una vacante pues entrarías de panelista”

“... hablando de los turnos pues en un futuro no próximo, pero hombre, se supone que habrá vacantes, y yo creo que todo el mundo que está a turnos..., al principio no, pero al final le gustaría irse a la jornada ordinaria, ¿no?, a la jornada normal”

En la actualidad, EQV5 se encuentra más pendiente de su boda, para la que ya tienen fecha (dentro de ocho meses), y del piso que le entregarán próximamente (en un año). La maternidad también entra dentro de sus planes aunque a más largo plazo²³⁷. En la narración de EQV5, el cambio de jornada, la promoción, el matrimonio, el piso y los hijos se encuentran encadenados unos a otros en una secuencia lineal y ascendente que representa el supuesto curso “normal” de los acontecimientos. Se trata de una representación del tiempo como algo que pasa inexorable y ordenadamente y a lo que hay que adaptarse.

“...yo creo que voy mejorando, y la cuestión está en que el trabajo se mantenga, y yo creo que *lo demás* pues *ya vendrá solo*...”

En su narración, promoción, matrimonio, piso, hijos, etc.... es lo que *viene solo* cuando se tiene un trabajo estable. De tal manera que, para él, el futuro aparece

²³⁷ La intención inicial de su pareja y de él es que ninguno deje de trabajar cuando tengan hijos, para lo cual contarían con la ayuda de sus familiares. Sin embargo es algo que decidirán “sobre la marcha”. Para él, si pudieran arreglarse con un solo sueldo, “lo más lógico sería que ella dejara su trabajo y quedarnos con mi sueldo”

férreamente determinado una vez que se ocupa el puesto que el posee. Esta naturalización tan radical del curso de los acontecimientos y su vinculación al trabajo estable no hace más que reflejar hasta qué punto se encuentran interiorizadas las expectativas generadas por la organización de los tiempos de trabajo de la empresa R²³⁸. Pero para EQV5, prosperar no sólo es algo “normal” sino que es una obligación moral que hasta el momento él ha cumplido

“... No sólo está en ti el querer..., el que haya puestos vacantes, sino en querer tú prosperar... [Además] los más jóvenes... no es que queramos, sino que yo creo que es nuestra obligación... Yo creo que debemos prosperar; o sea, ya como personas está el superarse, ¿no? No sólo en sueldo sino ya en formación, en todo... Siempre tratas de marcarte una meta... Es que cuando llegas siempre hay otra meta... No sé, ya tengo coche, un piso, una mujer,... Se supone que hay que tener un coche mejor, un piso mejor... de mujer no, pero... Pero siempre mejorar la situación de vida... Si no pues apaga y vámonos...”

“... [¿Os habéis planteado tener hijos?] Sí. Pero todavía quedan... Pues *lo normal*. Me imagino que una vez casados esperaremos un par de años, un año...”

EQV5 construye una narración de progreso en la que la continuidad entre el pasado, el presente y el futuro se da por descontado. No obstante, no todos los tiempos se conjugan de una manera tan armoniosa. Los horarios representan para EQV5 el único escollo a salvar. En este caso, el tiempo no se representa como un horizonte en el que pasado, presente y futuro transcurren ordenadamente sino como un entorno cuya organización temporal impide disponer de tiempo para algunas actividades y estar sincronizado con los demás para realizar actividades juntos.

Su horario consiste en un ciclo de 35 días en el que 21 son de trabajo y 14 de descanso ordenados en la secuencia de 7-2, 7-2, 7-10, que además incluye rotaciones de mañana, tarde y noche en los periodos de 7 días de trabajo. EQV5 describe algunas de las consecuencias del horario por turnos sobre el descanso diario, sobre el descanso en los fines de semana y sobre la posibilidad de hacer planes con otros:

“... Es una de las cosas [*el descanso diario*] que también... Por ejemplo, si entras de mañana pues entraría a las seis de la mañana, y el día anterior... es muy difícil decir: “voy a dormir ocho horas”, porque para dormir ocho horas deberías acostarte a las diez de la noche, ¿y quién se acuesta a las diez de la noche?...”

“... [¿Puedes descansar los fines de semana?] No, porque no..., realmente no son dos días enteros. Tú sales el último día de descanso de noche y sales a las seis de la mañana,

²³⁸ La interiorización de los ritmos sociales del curso de los acontecimientos no es algo que pueda depender tan sólo de las empresas sino que depende igualmente del heterogéneo conjunto de instituciones sociales que integran una sociedad (Lewis y Weigert, 1992)

con lo cual entre que llegas a casa, y en fin, vas al servicio y te acuestas, pues te estás acostando a las siete de la mañana y no puedes dormir tampoco ocho horas, porque ya sería levantarte a las tres, y normalmente no...”

“... [sus amigos] intentan encuadrarlos [*los planes que tengan*] en el tiempo que tengo libre, pero generalmente eso es lo peor de los turnos, que no puedes planear... O sea, bueno, planear con tiempo sí, porque es una de las cosas buenas que tenemos, porque desde el primer día del año sabemos qué día vamos a trabajar el último día de ese año...”

Una de las ventajas de los sistemas de turnos es que se conoce el cuadrante del año completo. En ese sentido, EQV5 comenta que es positivo porque se puede planear. El problema se encuentra en el escaso margen para las improvisaciones y en las reducidas posibilidades de coincidir con sus amigos y familiares, quienes no siempre pueden adaptarse a sus días libres.

Los siguientes trabajadores cuyas narraciones vamos a presentar se encuentran en alguna de las etapas posteriores dentro del curso “normal” descrito por EQV5. Así pues, EQV4 tiene 29 años, tiene contrato indefinido y jornada ordinaria, vive sólo y se casará en breve. EQV2 tiene 27 años, también tiene contrato indefinido y jornada ordinaria y ya vive con su pareja con quien se casará igualmente en breve. EQV6 tiene 31 años, contrato indefinido, jornada ordinaria, está casado desde hace cuatro años y su mujer está embarazada de seis meses. Y, por último, para completar el curso “normal”, EQV3 de 37 años, indefinido, con varios procesos de promoción a sus espaldas, casado y con dos hijas menores. Vamos a ver cómo en sus narraciones de progreso aparecen, aunque con diferencias, las mismas expectativas acerca del curso de los acontecimientos laborales y cómo se coordinan los diferentes tiempos de trabajo con sus tiempos vitales de una manera ordenada.

EQV4 va a reproducir en su narración el mismo curso “normal” de las cosas que sus compañeros pero lo va hacer de una manera muy singular. EQV4 es un obrero pero, al mismo tiempo, también es un empresario. Así pues, su narración está dotada de una mayor complejidad temporal puesto que en ella se conjugan los tiempos de la empresa R con los tiempos de su empresa. Tras concluir su ciclo formativo en la especialidad de electricidad a los 18 años trabajó durante un año en una empresa de instalaciones eléctricas, trabajo que compatibilizó con el primer año de ingeniería que terminaría abandonando. Después trabajó como técnico comercial de una empresa de material eléctrico durante cinco años. Durante el último año como comercial montó una empresa

de instalaciones eléctricas con un amigo²³⁹. Al principio hacían trabajos de baja entidad pero se fueron consolidando poco a poco hasta llegar a tener una amplia cartera de clientes y diez empleados.

“Somos dos socios. Empezamos... [haciendo] viviendas y cositas así, y luego la cosa se fue traduciendo en algo mucho más serio y ahora sí que es una empresa muy consolidada; tenemos... Hacemos instalaciones eléctricas... Hacemos telecomunicaciones también, hacemos alta tensión, líneas aéreas..., todo lo que tenga que ver con la electricidad lo tocamos... Tenemos diez empleados en total... En fin, la empresa está bien formada. El otro socio está completamente dedicado a la empresa”

La empresa lleva ya seis años funcionando y él lleva cinco años en la empresa R como oficial cualificado de mantenimiento. Durante este periodo ha ido promocionando en la empresa R pasando las pruebas técnicas propias de cada nivel. Sin embargo ahora ha hecho un paréntesis en su promoción en Repsol para dedicarle más tiempo a su vida fuera de la empresa. La empresa es un proyecto muy personal al que le dedica muchas horas al día y del afirma que le va a costar desvincularse porque además le permite estrechar los lazos con su hermano y con sus amigos.

Para EQV4 la doble vinculación con la empresa R y con la suya propia le permite estar vinculado a un futuro de dos caras: un futuro a largo plazo lleno de certidumbre gracias a la contratación estable y a una lenta pero ordenada carrera profesional, y un futuro incierto a largo plazo pero que a corto plazo ofrece oportunidades de desarrollo que trascienden lo profesional

“... La prioridad es esta [empresa R], evidentemente. Por *la seguridad* que te da esto, y porque la empresa [la suya] hoy va muy bien pero mañana tenemos un crack económico aquí y se viene abajo y nos venimos abajo todos; y esto me proporciona una seguridad que lo otro no me da... [Sin embargo, la empresa] nos permite relacionarnos [con su hermano] muy a menudo, y eso creo que a nivel familiar es importante, que te veas con las personas a las que quieres y no te veas sólo en fechas señaladas”

²³⁹ “Somos dos socios. Empezamos guarreando, porque en el año..., en el último año que yo estuve de comercial en la otra empresa coincidí con un compañero universitario, me lo comentó y me pareció buena idea; empezamos a guarrear, porque hacíamos viviendas y cositas así, y luego la cosa se fue traduciendo en algo mucho más serio y ahora sí que es una empresa muy consolidada; tenemos... Hacemos instalaciones eléctricas... Hacemos telecomunicaciones también, hacemos alta tensión, líneas aéreas... Hacemos..., todo lo que tenga que ver con la electricidad lo tocamos... Tenemos nueve empleados..., una chica... Diez empleados en total; un ingeniero industrial... En fin, la empresa está bien formada. El otro socio está completamente dedicado a la empresa”

Lo verdaderamente llamativo en la narración de EQV4 no es sólo cómo conjuga ese doble estatus de trabajador y empresario y sus respectivas temporalidades, aparentemente contradictorias, sino que la vivienda que está reformando junto a su pareja, la preparación de la boda, los planes de paternidad a largo plazo, las aspiraciones de promoción se articulan dentro de la narración con su faceta de empresario pero siguen una secuencia similar a la de sus compañeros aunque de manera más flexible.

(Sobre el piso y la boda) “¿Proyectos conjuntos?, pues estamos haciendo la cocina nueva del piso...Estamos haciéndolo todo juntos; ni está en sus manos ni está en las mías. Discutimos mucho por ello, pero quiere decir que tenemos que aportar un poquito cada uno de nuestra personalidad para la vivienda que vamos a compartir....La vivienda la compramos hecha, nueva, era un piso nuevo, pero hubo cosas que no nos gustaron y estamos haciendo...Sí. Y proyecto conjunto pues ese. Ahora el mismo más inmediato ese; y la boda, claro”.

(Sobre la paternidad) “Entonces la maternidad se va a [supeditar] a su edad... La gente cada día está teniendo los hijos más tarde; yo creo que es un error tener los hijos tarde, pero tampoco me voy a casar y voy a tener un hijo al mes siguiente, al año siguiente”

(Sobre la promoción) “Tampoco tengo prisa [*por promocionar*], ¿eh?, porque mi vida fuera me llena mucho como para no tener prisa aquí para promocionar, o sea que... Tampoco... Trabajo mucho, porque tengo una empresa fuera...”.

Se trata de una secuencia lineal y ascendente aunque más flexible, una narración de progreso en la que personaje supera todos los obstáculos para establecer una continuidad entre el pasado, presente y futuro de una manera original. Una narración que, por otra parte, siempre ha estado vinculada con la electricidad.

(Sobre su carrera) “Los pasos que he dado siempre han sido hacia adelante; siempre. No recuerdo ningún paso hacia atrás gracias a Dios; y bueno, estoy contento con ello. Si hay que dar algún paso atrás algún día pues se dará, ¿qué le vamos a hacer?”

“Mi vida ha estado relacionada siempre con mi profesión que es la electricidad...Estoy bien... porque hago lo que me gusta y lo hago bien”.

Los obstáculos para dotar de continuidad a esa narración proceden de la disponibilidad de tiempo que todas sus tareas le exigen y de las dificultades para coordinarlas. Su horario en la empresa R es ordinario. En verano de 8 a 15h y en invierno de 8 a 13h y de 15 a 18h. Sus problemas de conciliación no se refieren a su pareja, quien trabaja hasta las 20h o a sus hijos, que no los tiene, sino a su empresa. Entre la 13h y las

15h suele ocuparse de algunas gestiones de la empresa y cuando sale a las 18h se va a la oficina de su empresa para trabajar hasta las 22h. A partir de las 22h pasa unas horas con su pareja, quien vive en casa de sus padres. EQV4 sabe que cuando se case y cuando decidan tener hijos tendrá que replantearse este ritmo

“... he decidido que cuando me case dejaré de aportarle tantas horas a la otra actividad, eso está claro...tendré que dedicar tiempo también en casa...”

El caso de EQV2 es más clásico y su narración reproduce una secuencia similar a la de sus compañeros. Desde que terminó el ciclo formativo no ha dejado de trabajar. Empezó en una empresa de Sevilla con 23 años, después se cambió a una de Madrid porque su pareja vivía allí, más tarde se fue a una empresa de Cartagena para acabar finalmente en la empresa R de la ciudad en la que vive. Empezó con un contrato temporal de dos años y antes de que cumpliera el plazo le convirtieron en indefinido.

“Empecé como eventual, un contrato durante dos años, lo único que antes de cumplirlo ya me hicieron indefinido... Tengo 27 años y llevo trabajando pues desde los 23-24 [y he trabajado en muchas empresas antes de llegar aquí]”

Fue entonces cuando su pareja decidió trasladarse y trabajar en la ciudad en la que ahora vive. Hasta entonces habían llevado la relación a distancia porque ella vivía en Madrid. Desde hace algunos meses viven juntos en su nueva casa, en breve se casarán y a largo plazo esperan tener hijos

(piso) “hace poco que nos hemos ido a vivir juntos; tenemos en el piso ya lo imprescindible para vivir, y bueno, y se ha venido y ya estamos juntos viviendo. Estamos los dos solos [sin hijos]... la verdad que sí; porque ya te he dicho que la relación que hemos tenido mi novia y yo ha sido pues en la distancia, y bueno, ya hora que estamos pues juntos como quien dice, que llevamos poco tiempo a diario”

(matrimonio) “Estoy a punto de casarme, en abril, y bueno, y ahora pues quizá es cuando me está afectando un poquito más, porque con el tema de la boda, el piso..., tienes que mirar muchas cosas, tienes que ver muchas cosas, comprar...Y bueno, pues me las veo un poco apuradas para llevarlo todo, el trabajo y...”

(promoción) “...Que siempre además pues tienes el tema este de ascender y es lo que yo tengo en cabeza. ¿Que luego tarde más o menos tiempo? Pues bueno, yo ahora de momento yo no tengo prisa, porque como quien dice he empezado aquí hace cuatro días, y

bueno, y hacerlo lo mejor posible para eso, para luego con el tiempo pues intentar ascender y que la sección pues mejore”

(niños) “Además que nos gustan bastante los niños, y bueno, pues quizá después de la boda como... Ya te he dicho que en abril me caso, pues bueno, lo típico, dejaremos un tiempo para..., pues disfrutar un poco...”

En la narración de EQV2 vuelven a aparecer las mismas temporalidades laborales y vitales, y vuelven articularse dentro de una secuencia lineal y ascendente que es la supuesta marca del progreso, del éxito y de la superación personal.

“la verdad que tengo muchas ganas [de vivir juntos, casarse, comprar el piso,...]...pues eso, ya pues empiezas a cumplir objetivos...”

El caso de EQV6 añade tan sólo un paso más en este curso “normalizado” de los acontecimientos en la empresa R. Él y su pareja dejaron pasar cuatro años tras su matrimonio y ahora están a punto de ser padres. EQV6 se ha propuesto promocionar pero cuando la hija que está a punto de venir sea algo mayor. Cuando retome la promoción sabe que será para mejorar su actual situación. En su narración de progreso hay menos obstáculos y los tiempos del trabajo parecen articularse armoniosamente con sus tiempos más personales.

“[¿y tú te has planteado promocionar?] Hombre, yo sí quiero, pero...depende de los jefes... y de los exámenes...todos los que llevan ya un año de antigüedad en la empresa hacen ya un examen”

“Aquí por antigüedad vamos subiendo de categoría, hasta llegar a los diez años, que ya coges el nivel que tienes que tener a los diez años, y luego ya si promocionas alguna vez pues puedes llegar dos niveles más. Pero vamos, aquí por lo menos sabes que por antigüedad *vas subiendo*”.

EQV3 tiene 37 años, está casado y tiene 2 hijas de 4 y 7 años. Su narración de progreso también coordina favorablemente los tiempos de trabajo con sus tiempos vitales aunque en su caso un obstáculo inesperado, y posteriormente superado, perturbó momentáneamente el orden esperado de los acontecimientos. Una vez normalizada su situación ha logrado promocionar al puesto que actualmente ocupa y ahora se centra en el compartir con su mujer el cuidado de sus hijas, lo que se traduce en el desarrollo de una

estrategia hiperplanificada de conciliación facilitada y dificultada en las mismas proporciones por el horario de turnos de ambos.

Al terminar su ciclo formativo de técnico especialista en electrónica empezó a trabajar en la empresa R con un contrato de tres años. La dirección y los sindicatos le comunicaron, igual que a otros compañeros en su misma situación, que tuviera la confianza de que, según el procedimiento habitual, se convertiría en un puesto fijo. El contrato temporal se realizó tan sólo para embolsarse las subvenciones de la cuota de la seguridad social. Sin embargo, pasados los tres años, la empresa R despidió a todos aquellos que se encontraban en situación de temporalidad. Esto supuso un cambio repentino e inesperado que a duras penas fue atenuado por la prestación por desempleo que pudo cobrar durante el año y tres meses que estuvo de paro. Económicamente su mujer y él pudieron arreglarse para seguir pagando el piso en el que todavía no vivían. No obstante, lo principal es que él tuvo que redefinir sus planes. Ya no podía promocionar en la empresa tal y como se había propuesto inicialmente. Durante el periodo de desempleo hizo algunos cursos sobre el funcionamiento de la planta con la aunque sabía que eso suponía descolgarse definitivamente del campo de la electrónica, en el que un paréntesis como ese supone quedar fuera del mercado. En enero de 1995 todo parecía arreglarse cuando le ofrecieron un contrato indefinido en una empresa del grupo. El problema era que se trataba de un puesto completamente diferente, operador de planta química, y en otra ciudad, Málaga. Se le vinieron encima dos tipos de problemas. Por un lado, el nuevo puesto le apartaba definitivamente del campo de la electrónica y, por otro lado, cuando le trasladaron a la otra ciudad ya estaba pagando el piso con su mujer. La separación física dio lugar a grandes tensiones en la pareja hasta el punto de que estuvieron cerca de poner fin a la relación. Una vez que le trasladaron a su ciudad retomó sus planes de promoción.

“... El contrato en un principio iba a ser fijo; luego por la tarde el subdirector de Recursos Humanos y tal nos dijo que era..., que era un contrato de tres años pero era como si fuéramos..., que éramos fijos a todos los efectos; y a los tres años hubo un problema y salimos los de tres años, los de tres meses, los interinos..., todos. Y estuve un año en el paro...”

“... cuando ves pues que has estado aquí tres años dedicándote a una cosa que no has estudiado sino que la has tenido que volver a estudiar porque claro, operador de planta no sé si tiene que ver mucho con Técnico Especialista en Electrónica Digital, que es lo que yo había estudiado Y una vez que acaban esos tres años te ves en paro...”

“Estaba muy mosqueado, por cualquier cosilla me..., enseguida me... Porque no lo entendía el tema este... Por aquel entonces no estábamos casados. Sí recuerdo que se dieron situaciones muy complicadas, ¿no? Incluso hasta el punto de a lo mejor haberlo echado todo

por tierra, ¿no? Porque claro, había que ver cómo estábamos los dos, ¿no? Ella seguía con su trabajo... Por aquellos entonces también ella estaba a jornada parcial, porque fue contratada de esa forma y tal, y tampoco era..."

En su narración de progreso, el periodo de Málaga emerge como el momento de mayor dramatismo en el que la esperada continuidad podría haberse roto. Así pues, la linealidad de sus compañeros se sustituye en su narración por una serie de zigzagueos que en algún caso dieron lugar a momentos de incertidumbre. A pesar de que en su caso la secuencia no fue tan lineal como en el resto de sus compañeros, EQV3 consiguió finalmente reincorporarse a la empresa R y retomar sus planes iniciales de promoción. Tuvo, por tanto, un final feliz pero no exento de tensiones dramáticas.

Hace dos años él superó las pruebas para pasar de un nivel a otro aunque ahora los planes de promoción se encuentran aparcados hasta que sus hijas de 4 y de 7 años sean algo mayores. En la actualidad sus hijas, el horario de su mujer y su horario a turnos le obligan a dedicarle más tiempo al cuidado de las hijas y a planificar cada una de sus actividades. El tiempo en este caso se representa como un entorno hiperorganizado en el que las actividades se ubican y se desarrollan con precisión centesimal. El cuadrante aparece como la herramienta temporal imprescindible que determina la cantidad de tiempo disponible, la forma de distribuirlo y de emplearlo. De hecho, da la impresión de que todo su tiempo está encerrado en el recinto amurallado del cuadrante.

Las estrategias de conciliación de EQV3 demuestran, además, que ha asumido equitativamente la responsabilidad por el trabajo doméstico y de cuidados. Su mujer trabaja de lunes a viernes de 18h a 22h y los sábados, una semana de 7h a 15h y otra de 15h a 22h. El horario de las niñas es el horario escolar: de 9.30h a 14h y de 15 a 17h. Las estrategias de conciliación de EQV3 y su mujer alcanzan altos niveles de complejidad y son posibles gracias, en parte, a que ambos conocen con suficiente antelación sus cuadrantes. Hay varias combinaciones posibles que EQV3 y su mujer suelen desarrollar. Su mujer lleva y recoge a las niñas al colegio cuando él está de mañana o de noche. Cuando los dos trabajan de tarde, contratan a una asistenta para que se quede con las niñas entre las 17.30 y 22.30h aunque a veces recurren a algún familiar. Cuando él está de noche se va a las 21.30h a trabajar y su mujer no llega hasta las 22.30h, luego para esa hora también tienen que contratar a una asistenta o pedir ayuda a un familiar. Cuando los dos trabajan los sábados por la mañana o bien llevan a las niñas el viernes por la noche a casa de los abuelos o bien las lleva su mujer antes de ir a trabajar lo que significa que las niñas se tendrían que levantar demasiado pronto.

Por último, tenemos el caso de EQV1 de 46 años cuyas condiciones temporales se asemejan a las de los casos anteriores: contrato indefinido desde hace más de 25 años, jornada ordinaria y promoción finalizada puesto que por su formación ya no puede aspirar a ascender y reconoce haber “tocado techo hace muchos años”. Y, sin embargo, la narración que elabora no es de progreso sino de frustración, una frustración cuyo origen no se encuentra en el incumplimiento de sus expectativas laborales sino de las matrimoniales. Estuvo casado entre 1985 y 1990, periodo en el que tuvo a su única hija que ahora tiene 18 años. Sin lugar a dudas, la separación fue el acontecimiento que conmovió los cimientos de su mundo y que le introdujo en una dinámica en la que el trabajo es el único punto de referencia. Por un lado, se muestra evasivo a la hora de responder a todo aquello que se refiere a su vida privada (la separación,...) pero, por otro lado, la cuestión flota en el ambiente con la pesadez de una carga insoportable.

”... llevo casi treinta años trabajando en [*su actual empresa*] y mi situación actual es separado, tengo una niña y actualmente vivo en la casa de mis padres, por una serie de motivos de familia en los que no vamos a entrar”

Al margen de su estado anímico, lo importante es cómo la situación personal y familiar impregna el sentido que se le atribuye al trabajo. Para EQV1 el trabajo tampoco parece haber sido el depositario de grandes esperanzas. Tras la separación tuvo que pluriemplearse para hacer frente a los diversos pagos (hipoteca, pensión alimenticia,...) y desde entonces no se ha planteado cambiar de horario o reducir horas, ascender o cambiar de trabajo “hace 10 años sabía que iba a ser más o menos lo mismo”.

“... es que el día tiene veinticuatro horas y tú puedes cambiar lo de la mañana a la tarde o de la tarde a la mañana pero si sigue teniendo veinticuatro horas...No hay otra solución... vuelvo a lo de antes es que no hay solución, en la parte familiar, si tienes a un familiar enfermo y tú te tienes que levantar a las 6,30 de la mañana para ir a trabajar, pues dejas a ese familiar enfermo y estás todo el día en vilo de cómo estará y como no estará, si ha habido una gotera en la casa pues tú te vas y llamas al seguro y se habrá mojado mucho, se habrá mojado poco...”

“... las vacaciones, depende de tus obligaciones, si yo no tuviera obligaciones de ningún tipo, las vacaciones sería viajar, viajar, y viajar y conocer, conocer, y conocer lo que pasa que no todo el tiempo lo puedes dedicar a eso”

“... en el puesto que tengo yo dentro de la empresa no se puede ir más allá, ese es mi techo... toqué techo hace muchísimos años...”

El tiempo para el establecimiento de objetivos profesionales y personales ya parece haber pasado para EQV1 quien ya sólo espera un golpe de fortuna para una vida que tras la frustración experimentada entró en una fase de angustiosa e insípida estabilidad.

“... proyectos haces, pero quiero decir... no sé cómo explicarlo, que no son grandes modificaciones de mi vida, salvo que haya un elemento que realmente... [*por ejemplo, que te*] toque la primitiva y eso sí que podía ser un elemento diferenciador, pero cualquier otra cosa es lo que te depare el futuro y eso si que no lo sabes no puedes jugar con ello, no sabes lo que te va llegar

“...tu trabajo no lo puedes dejar... lo ideal sería que no tuviera ninguna obligación, ni laboral ni personal, quiero decir que si tú tienes un trabajo y ese trabajo te exige que tienes que estar una serie de horas en el día... *es que eso no tiene vuelta de hoja...* por mucho que pienses tú, no veo alternativas, vaya, salvo que toque la primitiva y dejes de trabajar entonces ya te lo montas tú como quieras”.

Para concluir, al igual que ocurría entre las mujeres y exceptuando el caso de EQV1, entre los hombres de la empresa R se pueden detectar una serie de variantes de la identidad narrativa de progreso. Las variaciones dependen de la incorporación a la narración de algún obstáculo que entorpeciera el curso “normal”, esperado y deseado de los acontecimientos, dependen del reconocimiento de cierta buena fortuna y de subrayar sus esfuerzos y méritos personales. Al margen de las diferencias, todos ellos representan el futuro como un horizonte confiable y estable, gracias a la contratación indefinida y a la organización de la carrera profesional, y dotan a los acontecimientos pasados de un sentido que está ligado a ese futuro de certidumbre que alcanzaron al ser contratados por la empresa. Por otra parte, ese horizonte estable del futuro les permite organizar el resto de sus planes vitales hasta el punto de naturalizar el curso social de los acontecimientos vitales (como el matrimonio, la adquisición de una vivienda, la paternidad,...) como si éstos estuvieran engarzados en un proceso evolutivo inalterable.

EQV5 configura una identidad narrativa de progreso que carece de obstáculos y en la que se concibe como una obligación moral superar cada etapa de trayectoria profesional diseñada por la empresa. Los episodios de su vida laboral (promoción, cambio de horario) y de su vida personal (emancipación, matrimonio, paternidad) se encuentran firmemente conectados. En los casos de EQV2 y EQV6 ocurre algo parecido. Sus identidades narrativas de progreso han superado algún obstáculo como trabajar fuera de su ciudad de origen o trabajar durante varios años para una subcontrata, respectivamente.

A pesar de ello, sus identidades narrativas de progreso dan cuenta de una elevada confianza en el futuro y reconocen su buena fortuna de haber llegado a un sitio así.

EQV4 también despliega una identidad narrativa de progreso aunque los episodios que incluye son más heterogéneos y la conexión entre ellos es más flexible. Una flexibilidad que procede de los obstáculos que hubo de superar, como por ejemplo abandonar los estudios universitarios tras la separación de sus padres, y a los que aún ha de enfrentarse como los relacionados con la gestión de su empresa. Por su parte, la identidad narrativa de progreso de EQV3 también ha tenido que superar algunas dificultades como el inesperado periodo de desempleo cuando creía que le harían indefinido en la empresa R, lo que motivó que tuviera que trabajar fuera de su ciudad casi un año en un momento personal delicado. Tras superarlo se incorporó a la empresa R donde promocionó. Ahora su principal obstáculo es el horario por turnos que le dificulta las estrategias de conciliación.

En realidad, los horarios constituyen el principal obstáculo y punto de conflicto para las identidades narrativas de progreso de todos los varones de la empresa R. En el caso de quienes poseen un horario ordinario, el problema se encuentra en el exceso de horas extraordinarias que realizan mientras que, en el caso de quienes posee un horario de turnos, el problema hace referencia a las dificultades para conciliar con el resto de los tiempos sociales así como para conciliar con los horarios “normales” de descanso y de las comidas. Quiénes tienen hijos destacan, principalmente, las dificultades para conciliar el tiempo de trabajo con el tiempo doméstico-familiar y con el tiempo de cuidados, mientras quiénes no los tienen, indican las dificultades para coincidir con sus parejas y sus amigos. Estos conflictos temporales quedan atenuados por la expectativa de un cambio de horario (si uno posee un horario de turnos), por la garantía de estabilidad en el empleo (algo aún más valioso en una comarca con escasas oportunidades de empleo) y por la expectativa de una carrera profesional ascendente dentro de la empresa. Así pues, la empresa utiliza las expectativas de estabilidad y de desarrollo profesional como estrategia para lograr una elevada disponibilidad temporal, ya sea en cuanto a la predisposición a trabajar más horas o en cuanto a, más importante, otorgar una absoluta preferencia al tiempo de trabajo, en este caso, al funcionamiento continuo de 24 horas de la planta de producción, algo que queda reflejado en sistema de horario por turnos, según el cual el conjunto de los tiempos laborales y sociales de los trabajadores quedan totalmente subordinados a la temporalidad del ciclo productivo.

Por último, está el caso de EQV1 cuya identidad narrativa es de frustración. No obstante, se trata de una frustración que no puede atribuirse a sus condiciones temporales de trabajo sino a su separación de hace algunos años. Su identidad narrativa de frustración

se manifiesta en que concibe toda su trayectoria laboral y personal desde la separación como una larga caída en una situación en la que se siente atrapado.

CAPÍTULO 9. LAS IDENTIDADES NARRATIVAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD FINANCIERA B

1. INTRODUCCIÓN

La empresa B es una entidad financiera y organiza las contrataciones, los horarios y las carreras profesionales de acuerdo con el modelo flexible moderado. Hay que distinguir entre dos categorías de trabajadores: administrativos y técnicos. El procedimiento habitual por el que la empresa B incorpora a nuevos empleados es un contrato de prácticas que se convierte en uno indefinido a los dos años, aunque lo habitual es que a los seis meses ya se convierta en indefinido. Si uno pretende promocionar, participa durante un periodo aproximado de 2 años en un programa de formación muy exigente y al terminar son enviados a la red de oficinas durante seis meses o un año. Tras permanecer en la red comercial durante seis meses o un año, uno puede decidir continuar como administrativo ascendiendo hasta el máximo nivel posible o intentar pasar a la escala técnica. En este último caso, ya sujeto a decisiones de la dirección, uno puede pasar a ser subdirector de una sucursal o director de una sucursal pequeña (en volumen de facturación), después de una mediana y, por fin, de una grande. Los puestos posteriores consistirían en una dirección territorial en varias áreas de gestión.

Los administrativos se encuentran más cerca del modelo clásico en la medida en que el modo en que la empresa organiza los tiempos de trabajo les permite mantener sus expectativas de contratación, de horarios y de carrera. Todo cambia cuando los administrativos pretenden promocionar en la escala técnica, que son los puestos de libre designación. La escala administrativa se compone de varios niveles y en el convenio queda recogido los criterios de ascenso de un nivel a otro, criterios que son principalmente antigüedad y formación (ver capítulo 7). En la empresa B la promoción en la escala técnica está ligada a unos elevados objetivos comerciales cuya consecución supone la prolongación permanente de la jornada. Por su parte, los horarios varían según se trabaje en la red comercial o los servicios centrales y varían igualmente según la categoría profesional. El horario ordinario en la red de oficinas, según convenio, es de 8h a 15h de lunes a viernes, trabajando en otoño y en invierno los sábados de 8:30h a 13:30h. Por su parte, en los servicios centrales, el horario ordinario es de 8 a 17h. Estos horarios son válidos para los administrativos pero no para los técnicos, quienes se ven obligados a prolongar su jornada de lunes a jueves hasta aproximadamente las 20h ya sea en la red comercial o en servicios centrales.

Nuestra idea es que estas condiciones temporales han creado un contexto laboral en el que los administrativos pueden confiar en que se cumplan sus propósitos referidos al tiempo de trabajo: conseguir un empleo estable, un horario regular y previsible y una carrera profesional ascendente dentro de la empresa. Algo que no es posible para los técnicos. Esto se va a reflejar en la construcción de la trama narrativa por medio de la cual organizan sus aspectos temporales. Nosotros sostenemos que para los administrativos va a predominar la narración del progreso mientras que para los técnicos predomina la narración de la frustración, en la medida en que la opacidad de la empresa les separa de sus aspiraciones de carrera.

Este capítulo se ocupará de explorar las narraciones por medio de las que los trabajadores del sector bancario tratan de organizar los aspectos temporales de un contexto laboral como este y el modo en que tales narraciones constituyen sus identidades. En la primera sección atenderemos a las historias de las mujeres jóvenes y de mediana edad, y en la segunda sección a las de los hombres jóvenes y de mediana edad.

2. HISTORIAS DE MUJERES

Tanto las mujeres jóvenes como las mayores van a permitir demostrar que las identidades pueden articularse en torno a diferentes tramas narrativas en diferentes contextos vitales²⁴⁰. Así, se observará que la mayoría de las mujeres va a configurar una narración de frustración en el ámbito laboral, debido a que la organización de la carrera en sus empresas ha desbaratado sus expectativas de promoción. Mientras que, por otro lado, también se observará que estas mujeres conjugan las narraciones de frustración con las de progreso en lo que se refiere a las contrataciones y los horarios y a otros ámbitos vitales. Esta combinación de narraciones se realiza de formas distintas y en ocasiones resulta difícil señalar dónde empieza una y acaba otra.

EBM1 tiene 44 años, está casada y tiene 3 hijos mayores. Su narración describe la historia de una caída en desgracia, de una frustración de su trayectoria profesional. No obstante, se trata de una narración que se limita al ámbito de la carrera profesional puesto que la contratación indefinida y el horario se encuentran asegurados por convenio. EBM1

²⁴⁰ Muestra de los trabajadores de la empresa B.

		Banco
Mujeres	Jóvenes (20-39 años)	EBM3, EBM7, EBM4
	Mayores (40-64 años)	EBM1, EBM5, EBM6
Hombres	Jóvenes (20-39 años)	EBV1, EBV2, EBV5
	Mayores (40-64 años)	EBV3, EBV6

empezó a trabajar con 17 años en el grupo Rumasa, un grupo que entonces albergaba más de una docena de bancos, a través de aprobar una oposición. El proceso de incorporación era muy distinto entonces. Entró en el departamento de extranjero del Banco del Norte porque sabía francés. A los dos años se casó y tuvo a sus 3 hijos en un periodo de cuatro años. Nunca dejó de trabajar. En 1983 se produjo la célebre expropiación de Rumasa que supuso la venta del Banco del Norte al banco C. EBM1 trabajó en diversas áreas en el banco C y tuvo la oportunidad de hacerse cargo de una de las áreas del departamento del Marketing de la dirección regional en donde permaneció hasta que su banco se fusionó con el banco B. Tras la fusión, en 2003, el banco B reestructuró por completo la dirección regional y sometió a todos los empleados a un estricto proceso de evaluación de competencias que se tradujo en un casi completo desalojo de los empleados que procedían del banco C, entre los que se encontraba EBM1.

En la narración que EBM1 configura ese proceso de evaluación aparece como el momento en el que los acontecimientos dieron un vuelco claramente negativo. Hasta entonces su mundo laboral se comportaba de una manera confiable y hasta favorable a sus expectativas profesionales. La fusión con otro banco canceló ese horizonte para hacerlo más incierto. En la entrevista que le realizaron en el departamento de recursos humanos le dijeron que ya no encajaba en perfil demandado por la empresa lo que dio como resultado que ella fuera apartada o puesta a disposición. En ese momento se despliega un itinerario a sus ojos incomprensible que comienza con su traslado a una oficina equipada con una mesa y una silla en un edificio de recursos humanos donde carecía de ocupación. Tras cuatro meses allí la enviaron a una oficina de la red comercial. Pero lo que en un principio podría suponerse como una mejora de su situación se convirtió en la prolongación de su calvario personal. EBM1 cuenta que en la nueva oficina no tenía ninguna función asignada y que, además, se topó con un subdirector que “la hizo la vida imposible”, razón por la cual solicitó un traslado a otra oficina en la que lleva apenas una semana.

“...fue una satisfacción personal, pues cuando...bueno pues, me ascendieron ...y ha sido un palo muy duro cuando de repente te encuentras con cuarenta y dos años, vas al psicólogo del banco, te hacen una entrevista para ver.....en qué parte del puzle encajas, y el psicólogo te dice que eres un cadáver laboral, ... con cuarenta y dos años...”

“... Y... entonces... estuve cuatro meses a disposición de recursos humanos... en la planta séptima de Castellana 7... me quedé yo sola en la planta, leyendo el periódico durante cuatro meses, sin trabajo,... y ya... a los cuatro meses se acordaron de que existía y un jueves a las dos de la tarde me llaman de recursos humanos y me dicen que el viernes a las ocho tengo que estar en una oficina. Bueno, pues el viernes a las ocho me presenté en esa oficina y [allí] he estado un año, en la oficina esa... pues no sé cómo decirte cual era mi trabajo allí,

pues era una especie como...entre guardia de seguridad, portero, chica para todo... estaba en la puerta, y...bueno, pues...no hacía nada...”

“...Sí, en una oficina, porque luego además tuve *la gran suerte* de que cambiaron al subdirector, a los pocos meses de estar yo ahí, y a lo mejor por....por ser bajita y tener los ojos verdes y teñirme el pelo, no le gusté... y me ha hecho la vida imposible,... me hacía la vida imposible y además sin.... sin, vamos, sin tener un porqué. Le pedía trabajo y no me lo daba... hasta que...bueno, pedí el traslado y evidentemente me cambié”

En la narración de EBM1 se pueden distinguir claramente dos etapas en su trayectoria: una de éxito y otra de frustración. La primera etapa fue una etapa exitosa puesto que consiguió superar las metas que se había propuesto inicialmente y desarrollar una carrera profesional. El tiempo se le presentaba como un horizonte estable y cargado de oportunidades.

“...fue una satisfacción personal, pues cuando...bueno pues, me ascendieron...”

“... tampoco me planteé una meta...una meta...yo qué sé.... alta, sino simplemente salir, ¿no? como te he dicho de ese rol que me habían impuesto de secretaria. Y he llegado más arriba de la meta que yo me impuse y fue algo como decir...eh...como para demostrarme a mí misma de que yo podía, valía y servía para hacer otras cosas que no fuera contestar el teléfono y hacer cartas ¿no?”

Durante la primera etapa, cuando trabajaba como responsable del departamento de Marketing, sus jornadas eran de doce horas al día de ahí que tuviera que contratar a una asistente para que se hiciera cargo de los niños. EBM1 nunca ha solicitado una excedencia para cuidar a sus hijos, salvo, claro está, los periodos de la baja por maternidad. El tiempo aquí se representa como un entorno ordenado en el que puede encajar sus actividades por medio de diferentes estrategias de conciliación. Tan sólo cuando sus hijos ya fueron mayores empezó a dedicar más tiempo a su carrera y, en consecuencia, a prolongar su jornada y menos tiempo a sus hijos. EBM1 representa aquí el tiempo como un recurso cuya distribución ha variado cuando los hijos se han hecho mayores. Una distribución del tiempo que le ha generado dilemas morales puesto que, en ocasiones, creía estar “abandonando la faceta de madre esposa”. A pesar de ello, no se planteó dejar el trabajo porque le ofrecía independencia económica y social y autorrealización personal, es decir, el tiempo se representa como un recurso que se puede también “invertir” o emplear en la emancipación personal y social

“... el ingreso más fuerte de la casa es el de mi marido..., pero mi sueldo, mi trabajo, es *mi sueldo, mi trabajo, mi independencia* o sea a mí sí me apetece....yo qué sé...comprarme cualquier cosa, yo no tengo que estar pendiente de pedir a mi marido, yo qué sé, un euro para tomarme un café, ¿no? Lo veo como *parte de mi persona*, de mi independencia como persona”

Por su parte, la segunda etapa comenzó con el episodio de la reestructuración del área en la que ella trabajaba y es la que inunda la narración. Es una etapa en la que todo el orden temporal de su mundo laboral entra en un proceso de cambio que ella no alcanza a comprender (“...*mi cabeza no me daba...*”), un proceso de cambio que además la empuja hacia un errático itinerario. Primero, fue enviada a un despacho sin ocupación, después a una sucursal donde fue víctima de un caso de *mobbing* por parte del subdirector y finalmente a una nueva sucursal en la que apenas lleva una semana. En esta segunda etapa, ante los inesperados acontecimientos de su relegación y el *mobbing*, EBM1 se ha visto obligada a modificar radicalmente sus horizontes temporales, lo que ha supuesto un profundo y doloroso cuestionamiento del valor de su experiencia profesional y personal, y una redefinición de sus aspiraciones. EBM1 da por cancelada su carrera profesional dentro del banco y tan sólo pretende trabajar sin que la vuelvan a hacer *mobbing*, estabilizarse y dejar el tratamiento psiquiátrico al que se sometió y llegar cuanto antes a los 52 años para acogerse a los planes de prejubilación

“... no tengo, ahora mismo, ninguna mira puesta profesionalmente hablando...en cuanto al banco se refiere o sea a mi carrera profesional, yo... frustrada me veo frustrada”

“... aspiro a trabajar, y a trabajar lo más cómoda posible, a dejar... el tratamiento psiquiátrico que tengo, porque... tuve que ir al psiquiatra, no entendía...*mi cabeza no...No me daba...* y el banco [*ahora*] te lo planteas como...como un trueque: yo doy unas horas y a cambio de esas horas me dan un sueldo, y ya está”

“...espero por lo menos no tener esas dificultades que he tenido en el otro sitio, ir a trabajar, cumplir mi horario, cumplir mi trabajo, mis funciones, y esperar que me lleguen los cincuenta o cincuenta y dos y prejubilarme si es que todavía a los cincuenta y dos hay prejubilación...cuando llegue ... me gustaría cumplir los años de tres en tres, si fuera posible y que me llegue la prejubilación, ... bueno es que yo me veo, no me quiero ver con sesenta y cinco años trabajando...”

Por su parte, la narración de EBM5 también puede considerarse como una narración de frustración con respecto a las expectativas de desarrollo profesional dentro del banco. EBM5, de 52 años, separada y con hijos mayores, ha pasado por varios

departamentos a lo largo de los casi treinta años que lleva en el banco B pero siempre en servicios centrales. Tras terminar sus estudios de educación infantil empezó a prepararse las oposiciones para entrar en algún banco porque era un puesto seguro.²⁴¹ Durante su última etapa en el banco desempeñó un cargo (que no especifica) que le exigía una mayor dedicación, más tiempo, viajes, reuniones, visitas,...

La mencionada fusión con otro banco generó un problema de exceso de personal que las estructuras organizativas del banco B no podían absorber. La solución ideada fue el despliegue de un plan de prejubilación para empleados mayores de 52 años. Los trabajadores dentro de esa franja de edad que no se acogieron a los planes de prejubilación recibieron varios tipos de sanciones. En primer lugar, una relegación de los puestos de cierta responsabilidad, los cuales son puestos de libre designación. Es el caso de EBM5, a quien trasladaron a una sucursal de la red comercial

“... yo soy una persona de las castigadas...el que no se prejubilaba, lo castigan... cumplí la edad y es que les da lo mismo [a la empresa]... te has pasado toda la vida trabajando en servicios centrales y de repente que te digan que te vas a una urbana [*oficina o sucursal*], y te vas a una urbana y te meten en caja...”

Otra posibilidad es que, como medida de presión, la empresa les haga rotar por varias sucursales alejadas de su lugar de residencia por tiempo indefinido. Una posibilidad que a EBM5 la inclinaría a aceptar la prejubilación

“si a mí me empiezan a trasladar...si me tienen como a mucha gente tienen de aquí para allá y yo no sé si sería fuerte en ese sentido o si estaría a lo mejor amargada y diría, bueno mira, me quedo en mi casa que me llevan el dinero a casa sin trabajar”

Estas sanciones han provocado que ahora represente el tiempo como un horizonte en el que el futuro se ha acortado y ensombrecido y en el que el pasado ha caído bajo sospecha. EBM5 había puesto entre paréntesis sus aspiraciones de promoción cuando sus hijos eran menores pero una vez que sus hijos se hicieron mayores, decidió dedicar más tiempo a la empresa. Así pues, las expectativas que EBM5 albergaba con respecto a su carrera en la última etapa de su vida laboral han sido frustradas y se ha dado lugar a una

²⁴¹ “...Bueno pues, estuve estudiando una cosa que no tenía nada que ver con el banco, Puericultura, pero resulta que yo que sé, pues presiones familiares, si es que no lo sé porque ahora hace ya tantísimos años pero.... que una cosa segurita, que una cosa segurita, que te decían que el banco es muy seguro, que el banco es muy seguro y con que la banca es muy segura bueno yo tuve.....” “Entonces yo estaba... yo me he pasado 30 años en servicios centrales”

radical redefinición de sus aspiraciones y la dolorosa emergencia del llamado “*fantasma de la inutilidad*” (Sennett, 2006).

“... te has pasado toda la vida trabajando en servicios centrales y de repente que te digan que te vas a una urbana [sucursal]... [Además]... en mi caso yo siempre estaba dispuesta y nada pues bueno, pues todo muy bien pues...llegaba en un momento donde me encuentro en plenitud para trabajar, para todo, o sea con libertad con... o sea es que estoy fenomenal y bueno, cumplí la edad y es que les da lo mismo...”

“... ahora que es cuando vivo mejor, porque tengo más tiempo para dedicarle al trabajo [*porque sus hijos son mayores y está separada*]... yo ahora mismo que estoy en el momento mejor para decir: voy a hacer este trabajo o voy a hacer este otro, lo que yo quiera.... y justo es el momento en que el banco dice: pues no, no...”

No obstante, en la narración de EBM5 no sólo hay lugar para la frustración sino también para el progreso. Por un lado, EBM5 construye una narración de progreso en el sentido de que sus expectativas sobre la seguridad del empleo y sobre el horario ordinario se han mantenido estables gracias a que la empresa no ha modificado la organización de dichos aspectos temporales del trabajo. La estabilidad de tales expectativas se revaloriza en su nuevo contexto y fijan un límite a la frustración sufrida en su promoción y, por otra parte, la recuperación del horario ordinario propia de una sucursal también se contempla como algo favorable y como el horario más apropiado para conciliar la vida profesional y la vida personal

“... y ahora con el castigo, no me pueden decir quédate hasta las 7 de la tarde claro, porque digo no...”

“...estoy de 8 a 3, que es una gozada, es una gozada. Me ha dado tiempo a llegar, bueno como está cerca he llegado, he comido, me he echado la siesta, me he levantado, he recogido un poco, he estado recogiendo la cocina, he recogido la ropa,... y fíjate qué hora es. Es que da tiempo a todo... bajo mi punto de vista creo que lo mejor es tener un buen horario... y tener un sueldo que medianamente que te dé para vivir, claro...”

“... bajo la perspectiva de tantísimos años hay que tener tiempo para el trabajo y tiempo para el ocio. Todo hay que saber compaginarlo, **lo que no puede ser es estar las 24 horas trabajando, que es lo que quiere el banco** y luego porque, primeramente no se rinde... no se puede rendir, entonces yo he estado días y días trabajando y yo he llegado a mí casa bueno... pues de ir a una reunión y de llegar a mí casa a las 11 desde las 7 que me levantaba”

Por otro lado, la narración de EBM5 es también una narración de progreso porque ha llevado sus deseos de independencia hasta las últimas consecuencias. EBM5 decidió separarse hace pocos años ante la falta de dedicación de su marido en las tareas

doméstico-familiares. En este caso, EBM5 ha concebido y utilizado el tiempo como un recurso para la emancipación de su marido y, en consecuencia, como un recurso para dar una solución radical a un conflicto temporal en el seno de la pareja.

“... Pues mi generación era... que mi marido era una maravilla, según decían, porque me ayudaba, pero la ayuda, la ayuda era vamos... que es que estoy sola, estoy muchísimo mejor...”

“...porque claro, cuando tienes niños, pues si tengo niños y tengo que ir a buscarlos al colegio y tengo... no te puedes dedicar [*a trabajar muchas horas*] y aparte la cabeza no está en lo que tiene que estar porque la cabeza está...en los problemas..., bajo mi punto de vista, pienso que en general en las mujeres pesa más [*que*] en el hombre... porque se despreocupa, porque sabe que tiene una mujer detrás, esa es mi opinión... estaré equivocada o no pero esa es mi opinión y entonces la mujer, su principal preocupación son sus hijos, entonces la cabeza está en sus hijos, en que el niño se ha puesto malo y que...”

“... Yo me levantaba, hacía la cama y entonces pues llegaba mi marido, se echaba la siesta y luego ya, como no sabía hacer la cama, porque no, la estiraba así... yo nunca veía la cama hecha.... [*Sobre la limpieza general*]... y entonces mi marido tenía la costumbre de echarse la siesta y entonces yo decía: oye que hay que limpiar... [*y él respondía*] es que yo ahora, con este calor, ya no me voy a poner yo... claro es que lo que no es posible es ponerte por la noche, porque por la noche no ves, por la noche no puedes ponerte a limpiar ¿qué pasa? Que yo me quedaba, comíamos y después de comer, a sudar la gota gorda...”

El último caso de las mujeres mayores de 40 años es el de EBM6. En su caso, nunca se ha propuesto promocionar y siempre ha desarrollado un trabajo como administrativo. La organización de los tiempos de trabajo no ha afectado al grupo de los administrativos de ahí que su narración sea una narración de progreso con respecto a todos los aspectos temporales del trabajo. Esto es, sólo su distanciamiento de las aspiraciones profesionales más allá de la escala administrativa, le permite concebir un horizonte temporal en el que los acontecimientos pasados, presentes y futuros se enlazan en una línea continua y ascendente

EBM 6 tiene 48 años, está separada y tiene un hijo de 13 años. A los 17 años hizo un curso de grabadora de datos (perforista) que le permitía elegir entre un ramillete de empresas. Eligió al azar entre Renault, Entrecanales y una empresa del grupo de un banco que sería posteriormente absorbido por el banco en el que ahora trabaja²⁴². Después de 20 años en ese puesto fue trasladada hace 7 años a un puesto completamente diferente en los servicios centrales. Después de la fusión entre su anterior banco y el actual le fue realizada una evaluación de competencias y tuvo que participar en cursos de reciclaje.

²⁴² “... Lo eché a suertes. Podía haber entrado en la Renault, Entrecanales o aquí, pero aquí ganaba más dinero y me gustaba más lo que iba a hacer...”

Desde entonces ha pasado por el departamento de control y gestión de calidad y por el de traspaso de valores.

EBM6 nunca ha tenido aspiraciones profesionales y siempre ha disfrutado de un horario ordinario. Para ella, lo importante es trabajar sólo por las mañanas puesto que le permite conciliar con cierta comodidad

“... yo prefiero pues eso, ser técnico administrativo pero no ser jefa. Es mejor ser técnico administrativo, que el jefe tiene que quedarse más horas. Si eres jefe te tienes que quedar por la tarde. Yo no me quiero quedar por la tarde”

“... Fenomenal [*la conciliación*]. Yo es que tengo un horario continuado de 8 a 3, entonces lo he llevado muy bien, o sea, he compaginado muy bien mi vida con mi trabajo, lo he compaginado fenomenal. No he tenido ningún problema, jamás he faltado al trabajo por mi hijo... o sea una vida bastante cómoda de verdad... A lo mejor si yo trabajara de ocho a ocho pues no podría hacerlo”

Esta comodidad es la que permite que en su narración el tiempo de trabajo aparezca como un entorno ordenado que repele todo tipo de conflictos derivados de la falta de coordinación temporal

“... Nunca me he sentido discriminada por nada ni por mujer ni he cobrado menos, de verdad que pienso que es un trabajo cómodo bien remunerado [*como*] no hay ninguno...”

Su narración rebosa de seguridad y de confianza, algo que se ha trasladado fuera del ámbito del trabajo. Pretendiendo mantener su autonomía, EBM6 se separó de su marido porque éste no dedicaba nada de tiempo en las tareas domésticas y familiares. Al igual que EBM5, ofrece una solución contundente al conflicto por el recuro-tiempo.

“... [*¿y cuando vivías con tu marido las tareas domésticas, el reparto, como era....?*] Para mí a solas, si, por eso, por eso no vivo con él...”

“[*Pero, ¿por eso no le echaste..., no?*] Si, si, esa es la palabra. No bueno, ¿qué pasa? Pues que los maridos trabajan, tú trabajas, tú aportas, él aporta pero, claro, tú eres siempre menos y los hombres creo que tienen...”

“... los maridos trabajan, tú trabajas, tú aportas, él aporta pero, claro, tú eres siempre menos y los hombres creo que tienen... yo procuro que mi hijo no sea así, creo que tienen un concepto equivocado de que yo te ayudo, no, no te ayudo, no hay que ayudar, hay que hacer”.

En el caso de **las mujeres jóvenes** ocurre algo similar al anterior. EBM3 (33 años, casada y con una hija de 3 años) y EBM7 (36 años, casada y dos hijos) construyen

una narración en la que se describe cómo han sido separadas de las oportunidades de promoción en cuanto fueron madres. La suya es por tanto una narración de frustración en lo que se refiere a la carrera profesional pero, al igual que en el caso anterior, la frustración no se extiende a todos los aspectos temporales sino que pueden contar con el mantenimiento a largo plazo de su contratación indefinida y de la jornada ordinaria, condiciones temporales ambas que les permitirá desarrollar cómodas estrategias de conciliación. Nos centraremos en la de EBM3 para no redundar. Por otra parte, incorporan a sus narraciones, sobre todo EBM3, la expectativa de volver a promocionar cuando los hijos sean mayores, lo que no es más que el desarrollo de una estrategia de conciliación no de horarios sino de planes. El caso de EBM4 (31 años, soltera y sin hijos) es distinto puesto que su narración no incorpora ningún deseo de promoción. Su narración es, por tanto, de progreso en la medida en que las expectativas con respecto a la contratación, horarios y carrera (ascenso en la escala administrativa por antigüedad) se han mantenido estables.

Tras finalizar su licenciatura en administración de empresas, EBM3 se fue a Alemania a trabajar como becaria en una empresa durante un curso académico. Al regresar compaginaba su actividad en la empresa familiar con suplencias esporádicas que realizaba a través de una ETT. Una de esas suplencias fue para una empresa del grupo bancario para el que ahora trabaja. Permaneció durante tres años y medio en esta empresa que se dedicaba a la gestión del patrimonio. Cuando la empresa cesó su actividad, le ofrecieron formar parte de la plantilla del banco en el área de patrimonio. Como empleada del banco ha atravesado dos etapas. La primera etapa estuvo marcada por su actividad en diversas áreas de los servicios centrales (patrimonio, asesoría jurídica banca personal) con horarios muy extensos (o bien de 9.00h a 19.00h, o bien de 8.00h a 20.00h). EBM3 recuerda su primera etapa en el banco, una etapa en la que su horizonte temporal aparece teñido por las aspiraciones de desarrollo profesional, lo que implicaba significativas prolongaciones de jornada.

“... y después me pasaron a la asesoría jurídica, dentro de esa empresa del banco. Bueno yo el horario pues te puedes imaginar, de 9 a 7 de la tarde ¿no? Pero bien. Yo por el momento estaba soltera estupenda, fenomenal ¿no?, muy bien y bueno encantada de que estabas empezando pues a realizarte profesionalmente ¿no?”

Todo cambio cuando se casó y tuvo a su hija²⁴³. Durante el primer año apenas la veía, la conciliación era imposible. Los horarios de la empresa dejaron de estar en sintonía con sus horizontes de desarrollo profesional al aparecer su hija. En consecuencia, pidió el traslado a una sucursal con el fin de estar más tiempo con ella, se lo concedieron y ahora lleva casi un año en la sucursal.

“... Entonces bueno pues yo ya me casé, ya tuve una niña... justo cuando estaba de 9 a 7. Entonces... me pasaron a otra rama nueva que había abierto el banco con un horario de 8 a 8.... ¿Qué pasa? Que tenía una niña, entonces dije bueno, pues nada, pues voy a aguantar y nada empecé allí y ahora estuve 3 años y entonces..., hablé con mi jefe y le dije bueno que yo ya, que ya llevaba tres años allí... que me apetecía cambiar, bueno y aparte de cambiar lo que [*pasaba era*] que no veía a mi hija... me dijeron que sí”

“... [*cuando trabajaba hasta las ocho y no podía ver a su hija*] Yo estaba todo el día amargada, yo decía yo es que no puedo y me encanta trabajar ¿sabes? Porque yo ahora de 8 a 3 estoy encantada, a lo mejor rindo más cuando trabajaba de 8 a 8”

“... y entonces pasé a... otra oficina pero ya de gestora de clientes [y] de 8 a 3... entonces ahí es como que me estanca un poco pero ahora, por el momento pues...”

Cuando EBM3 trabajaba hasta tarde, por las mañanas contaba con la ayuda de su madre y por las tardes la niña se quedaba en una guardería. Una asistente iba a recogerla y se quedaba con ella en casa hasta que ella llegaba de trabajar. Era la época en la que

²⁴³ La maternidad como el acontecimiento que transforma los planes iniciales de forma inesperada y que abre el horizonte de posibilidades es algo que también comparte EBM7. La historia de EBM7 también refleja sus ambiciones profesionales y cómo éstas se tuvieron que redefinir tras dar a luz para incorporar otras aspiraciones más personales con las que inicialmente no había contado: “... Cuando estaba de directora no tenía hijos y con 25 años era ya directora y ¿qué pensaba? en trabajar y trabajar y cuantas más horas mejor y creía que eso era dar una imagen de cara al banco, labrarme un futuro magnífico, promocionarme... pero claro, para mí la vida familiar estaba completamente al margen, no me la planteaba y eso que yo, con veinticinco años, ya me casé. Me casé pero mi marido tenía los mismos horarios que yo con lo cual, como en casa no había nadie, seguía en el banco y me iba del banco a las ocho u ocho y media, a diario, sin ningún tipo de problema porque nadie me estaba esperando... **En el momento en que te quedas embarazada** la vida te cambia, te cambia quieras o no quieras... [y] en el momento que te reincorporas te das cuenta de que es muy difícil llevarlo adelante. Te has dejado en casa a una criatura muy pequeña...” “... En el momento en que te quedas embarazada la vida te cambia... la mentalidad te cambia en el momento en que has parido, que tienes a tu crío, que lo has tenido cuatro meses contigo y te has desenchufado del banco, y esos cuatro meses de pronto te dan una amplitud de miras y un horizonte distinto que dices: ¡Anda, pero si hay muchas cosas más que el banco!, ¡pero sí es que esto a mí me llena mucho más que el banco! Y me ha hecho estar satisfecha una parcela de mi vida que, -no es que reniegue de ella, es que la desconoces- y de pronto se te abren los ojos y dices: ¡Pero si es que hay otra vida! Y una vida que me llena y me satisface muchísimo”.

apenas veía a su hija. La segunda etapa comienza cuando pasó a la red de sucursales. El horario de 8 a 15h le ofreció la posibilidad de pasar toda la tarde con su hija. Ha contratado a una asistente para que se encargue de las tareas del hogar por las tardes y se compenetra bien con su marido en lo que a las tareas doméstico familiares se refiere.

“... [Antes cuando trabajaba hasta las ocho] por las mañanas la llevábamos a casa de mis padres, se quedaba con mi madre y por las tardes la llevábamos a la guardería y yo la solía recoger a veces...”

“... yo ahora de 8 a 3 estoy encantada, a lo mejor rindo más cuando trabajaba de 8 a 8. Es que tú te levantabas a las 7 y a media tarde, a las 5, es que estabas reventado y de 5 a 8 es que ya no podías ni con tu alma...”

“... tengo una chica... por las tardes. Suele venir a las 3,30 y esta hasta las 8,30 o así entonces por lo menos llego a casa sabes y me relajo un poco y ella hace la casa, porque a mí lo que me apetece después de trabajar, pues, no es ponerme a trabajar en la casa. Entonces pues disfruto de la enana, me voy con ella al parque, hago bueno cosas”

“... [sobre la conciliación]... nos apañamos fenomenal, la verdad es que yo tengo la suerte que mi marido es estupendo, entonces, claro, él ve que también que yo trabajo y entonces nos ayudamos mutuamente, o sea un día hace uno la cena, otro día la hace el otro... la verdad es que tengo un apoyo muy bueno [*en su marido*] y con esta chica es una gozada...”

EBM3 ha aplazado las aspiraciones profesionales con que inició su carrera y ahora disfruta de su hija gracias al horario ordinario. En su narración, el tiempo dedicado a su hija no remite sólo a un tiempo considerado como un recurso que se utiliza para dedicárselo a ella en vez de al trabajo, sino que aparece como un tiempo incorporado. El tiempo de dedicación a la hija en sus primeros años, así como el momento de la maternidad, es un tiempo que ya no volverá y que parece encarnado en ella. De ahí que cuando su hija sea mayor, y ese tiempo haya pasado, pretenda retomar los planes de promoción

“... [*cuando trabajaba de 9 a 7*]... estaba soltera, estupenda, fenomenal, encantada de que estabas empezando pues a realizarte profesionalmente...”

“... Y ahora disfruto [*de mi hija, gracias al horario ordinario*], entonces yo veo a compañeras mías que están en mi departamento y no ven a los niños y dices bueno, pues hay gente más ambiciosa que yo, yo, por ejemplo, no soy ambiciosa en el tema de trabajo, yo es que soy más ambiciosa en el tema de mi familia, entonces yo prefiero estar con mi hija que ganar más dinero”

“... por ahora yo no quiero, porque yo lo que quiero es ver crecer a mi hija... Si hay algún día y después más adelante bueno pues decir ¿quiero dar un salto?... cuando mi hija ya tenga 15 o 16 años, pues mira, quiero pasar a subdirectora o a asesora financiera... lo bueno que tiene el banco es que tú puedes decir que quiero cambiar, entonces depende si quieres cambiarte a otro puesto pues si en ese momento hay algo libre, sí que te cambian, eso es lo bueno que tiene ¿sabes? Que te promocionan...”

La narración de EBM3 es de frustración porque a pesar de que ella intentó continuar en el mismo puesto después de tener a su hija, la forma en que la empresa organiza la carrera promocional le apartó de sus aspiraciones. En la empresa B no es posible promocionar trabajando una jornada ordinaria de 8.00h a 15.00h, de ahí que quienes no están dispuestos a prolongar su horario (como era el caso de EBM6) y aquellos que, por cualquier motivo, una vez iniciada la carrera soliciten una reducción horaria quedan excluidos de la carrera y pasan a desarrollar funciones de menor responsabilidad o de administrativo en la red comercial. Podría argumentarse que es una narración que, a pesar de la frustración que rezuma, admite en su interior un cierto espacio para la esperanza cuando EBM3 afirma su intención de retomar su carrera cuando sus hijos sean mayores. Sin embargo, el hecho de que conocemos el amargo final de EBM1 y EBM5, las mujeres mayores que intentaron retomar sus carreras y se encontraron con la negativa de la empresa, no puede más que añadir un cierto aire trágico a unos deseos que sabemos que difícilmente se llegarán a cumplir. Por otra parte, tampoco puede afirmarse que la única narración que articule su identidad sea la de frustración puesto que también se puede distinguir una narración del progreso en lo que se refiere a sus metas familiares.

El caso de EBM4 sirve de contraste al de EBM3. EBM4 tiene 31 años, está soltera y sin hijos. Es una administrativa que en ningún momento se ha planteado promocionar más allá de los ascensos derivados de la antigüedad. Su narración es, por tanto, de progreso en la medida que sus expectativas sobre la contratación, el horario y la carrera no entrarán en conflicto con el modo de organización de los tiempos de trabajo en la empresa.

EBM4 empezó a trabajar con 16 años en una de las múltiples empresas subcontratadas por el grupo bancario en el que ahora presta sus servicios. Esa empresa desapareció tras una de las numerosas reestructuraciones de los últimos años y ella pasó a formar parte del banco B pero en otra sección, desempeñando funciones de administrativo en los servicios centrales. Lleva 10 años en el banco y no se planteado promocionar porque, por un lado, sabe que su formación es escasa y porque, por otro lado y

principalmente, el trabajo se encuentra completamente al margen de sus aspiraciones por lo que tampoco se ha llegado a plantear trabajar fuera del banco.

“... Ahora mismo no [me he planteado promocionar] pero lo tendré que ir mirando... Supongo que sería un poco de todo.... que el intentar subir, dentro de mi puesto... [hacer los] cursos que mandan, y..... supongo que sí, que será eso, el ir subiendo dentro de mi puesto...[aunque] con EGB y poco más no puedes pensar subir muy alto aquí, eso está claro...”

“Con el trabajo me entretengo... Me da igual [el tipo de trabajo que me asignen], tengo que estar, en lo que aprendo o no aprendo... Tengo que cumplir unas horas de 8 a 3 y las cumplo”

“Tengo que trabajar porque no tengo más remedio pero vamos.... hay que trabajar para si quieres tener cosas, tendrás que tener algo a cambio”

“... ¿¿Cómo?! ¿¿Salir del banco e ir a trabajar fuera?! No, eso no me lo he pensado, por lo menos de momento... Si acaso el jugar, no jugar, el ver las posibilidades que hay dentro de donde estoy, porque fuera las cosas están aún peor, así que...”

De hecho, EBM4 concibe un horizonte temporal en el que los planes no se hallan demasiado definidos, aparte de continuar en su trabajo hasta el día de su jubilación, adquirir una vivienda y emanciparse a medio plazo. Por el momento vive en casa de sus padres con tres hermanos más.

“(¿Algún proyecto?) Pensándolo [comprar un piso] y demás año y pico. Estoy esperando a ver qué me dicen o que no me dicen porque todos los días según los precios que hay no te puedes comprar uno”

“Ahora mismo nosotros somos 4 y mis padres, 6 personas, [en casa]... Vivo bien, entro y salgo cuando quiero, voy y vengo”

EBM4 expresa de una forma descarnada el valor instrumental del trabajo, lo que ayuda a comprender que sus metas y aspiraciones sean tan exiguas en lo referido al trabajo. En consecuencia, puede instalarse en uno de los numerosos puestos de administrativo de la red comercial con la garantía de la contratación indefinida y de ascensos de categoría por antigüedad, y con un horario cómodo (el ordinario de 8h a 15h) que le permite dedicarle tiempo a otras actividades como el cuidado de su hermano pequeño mientras su madre trabaja

“[sobre su hermano pequeño de 9 años] Te toca ahí estar dándole para que haga los pocos o muchos deberes que tenga...Sí, por la tarde me quedo con él...Mi madre trabaja por la tarde y me tengo que quedar con él, que si quiero salir o quiero entrar me tengo que ir con él...”

Los únicos conflictos u obstáculos para el desarrollo de su narrativa de progreso se encuentran en el sistema de elección de las vacaciones, que ella considera que le perjudica puesto que siempre eligen antes quienes tienen hijos, y en las dificultades para coincidir con sus amigas puesto que éstas ya se han casado y tienen familia y sus ritmos en lo que al tiempo de ocio se refiere, son distintos.

“(vacaciones)... soy la más joven y nunca llego a las vacaciones que yo quiero... Me he ido en junio, me he ido en abril, me he ido en mayo, en octubre. Pero en julio, agosto o septiembre, nada. Claro te sueltan eso de que no tienes niños en edad escolar, que eres la última, que... si todo está muy bien, pero yo [también] quiero que me pueda tocar por julio o agosto”

“... ellas llevan una vida y tu llevas otra... Al principio no [lo notas] tanto pero luego se va notando que ellos tiran o ellas tiran por un lado y tu tiras por otro. Ellos no sé... debe ser que no es lo mismo cuando te casas a la hora de salir que cuando eres soltero. Tú tienes más libertad a lo mejor y ella tiene otra clase de entrar y salir. Y sí, te sigues viendo pero menos claro”

Para concluir, se puede establecer claramente una distinción entre las identidades narrativas de las mujeres que pretenden o han pretendido promocionar y las de quiénes no lo han hecho. Por un lado, entre las mujeres que decidieron conservar su puesto de administrativo y decidieron no promocionar predomina la *identidad narrativa de progreso*. Tanto EBM6 como EBM4 interpretan sus vidas encaminándose hacia el fin que se propusieron sin que la organización temporal del trabajo de su empresa haya supuesto ningún obstáculo para ello. En ambos casos, no ha habido una concienzuda definición de las metas perseguidas sino que se han dirigido de una forma pre-reflexiva hacia objetivos ampliamente compartidos como un empleo estable y un horario cómodo que, sin embargo, se ajusta bien a sus situaciones personales. Esta falta de reflexividad informa de la naturalización del curso de la vida laboral cercano al modelo clásico.

Por otro lado, entre las mujeres que aspiraron a promocionar, pueden encontrarse identidades narrativas plurales en el sentido de que, por un lado, en lo referido al tiempo de trabajo configuran una *identidad narrativa de frustración* y, por otro lado, en lo referido a tiempos vitales, configuran una *identidad narrativa de progreso*. Esta ambivalencia y pluralidad narrativa da cuenta de la complejidad de las estructuras temporales de sus identidades. El obstáculo principal para que sus identidades narrativas también fueran de progreso en el ámbito del tiempo de trabajo ha sido el modelo de organización de la carrera profesional de la empresa B, que impide conciliar sus planes de desarrollo profesional con sus planes de maternidad. Este ha sido el obstáculo que ha desbaratado sus expectativas iniciales de desarrollar una carrera y ha marcado un punto de inflexión en sus trayectorias puesto que desde ese momento se han visto apartadas de los planes de promoción de la empresa B. Existe, por tanto, un doble conflicto temporal en el caso de las identidades narrativas de frustración de las mujeres con aspiraciones profesionales. Por un lado, sus planes de maternidad no son compatibles con los planes de desarrollo profesional diseñados por la empresa, los cuales se basan en una mayor dedicación a la empresa traducida en una continua prolongación de la jornada diaria que impide la conciliación del tiempo de trabajo con el tiempo doméstico familiar. Se produce, por tanto, un conflicto entre planes u horizontes de futuro que las mujeres se ven forzadas a resolver abandonando o aplazando uno de los dos²⁴⁴. Por otro lado, sus planes de maternidad colisionan con un pasado de elevada formación académica. El periodo de dedicación académica orientado hacia la consecución de una mejora de la situación profesional se ve obstaculizado por la estrategia de la empresa, que la excluye del desarrollo profesional en caso de concebir planes de maternidad.

Los casos de EBM3 y EBM7 son ejemplares en este sentido. En las identidades narrativas de ambas se aprecia con claridad la colisión entre un pasado de formación académica y el cierre empresarial del futuro profesional. Sus identidades narrativas son de frustración en la medida en que no hay continuidad entre ambos y, por tanto, tuvieron que renunciar a algo que deseaban y recomponer sus expectativas. Pero se vieron forzadas a renunciar por algo que también deseaban (la maternidad), de ahí la pluralidad de sus identidades narrativas (de frustración y de progreso). Por otra parte, a pesar de la incertidumbre y del cierre de su futuro profesional, siguen manteniendo una completa estabilidad contractual y comodidad de horarios.

Entre las mujeres de mediana edad se le suma un tercer ámbito de conflicto temporal. Una vez que sus hijos son mayores y disponen del tiempo que exige la empresa,

²⁴⁴ Es decir, el abandono o el aplazamiento como estrategia de conciliación que hace referencia no a los horarios sino a los planes.

reactivan sus planes de desarrollo profesional. Esta forma de conciliar demuestra que las mujeres son las que “llevan a los hijos en la cabeza” y muestra que la conciliación no es sólo un problema de horarios sino principalmente de planes. Sin embargo, estos planes tropiezan con otra de las aristas de la organización de la carrera profesional por parte de la empresa. La estrategia de la empresa no sólo consiste en gestionar las expectativas de promoción exigiendo una prolongación indefinida de la jornada sino que también concentra el desarrollo profesional dentro de la franja de edad de los 25 a los 40 años. Esta concentración exige el aplazamiento y la subordinación de cualquier tipo de proyecto personal a los planes de desarrollo profesional. De tal forma, que las mujeres que pretenden volver a reactivar su carrera son excluidas del desarrollo profesional. Algo que produce un conflicto entre un pasado dedicado a la empresa y un futuro de exclusión.

Como muestra de lo anterior están los casos de EBM1 y de EBM5. Ambas han configurado una identidad narrativa de frustración en la medida en que sus expectativas de reincorporación a la promoción han sido crudamente cercenadas por la empresa B. Tanto en una como en otra hay un tiempo incorporado en ellas, toda la vida dedicada a la empresa, que es violentamente desechado por la empresa. En el caso de EBM1, la reestructuración posterior a la última fusión del banco B y el *mobbing* del que fue víctima han sido los obstáculos que no pudo superar y que la arrojaron a un puesto de administrativo en el que ya sólo espera dejar de tomar la medicación para la ansiedad y que llegue el momento de la pre-jubilación. Por su parte, en el caso de EBM5 ha sido, paradójicamente, la prejubilación el escollo que, por el momento, le ha apartado de la carrera promocional a un tranquilo puesto de la escala administrativa.

3. HISTORIAS DE HOMBRES

Al igual que en el caso de las mujeres, puede establecerse una clara distinción entre las narraciones de los hombres con aspiraciones de promoción y las de aquellos que ya no aspiran a desarrollarse profesionalmente o que nunca lo hicieron. Por otro lado, al contrario que en el caso las mujeres, la pluralidad de las tramas narrativas que constituyen las identidades adquiere un menor énfasis en las narraciones de los hombres.

La empresa B organiza la carrera profesional con el fin de lograr una elevada disponibilidad temporal de los trabajadores, es decir, de lograr que prolonguen permanentemente sus jornadas diarias (once o doce horas al día), que durante las primeras etapas de su biografía profesional se dediquen a la empresa de una manera exclusiva y que vinculen sus expectativas de promoción al cumplimiento de los objetivos comerciales de

la empresa e, incluso, a su horizonte de mejora permanente de la competitividad. En este contexto, el trabajador podría crear una narración de progreso sin consiguiera mantenerse fiel a largo plazo a los objetivos de la empresa y a sus exigencias de dedicación temporal. De hecho, la narración de progreso se mantiene aunque en la mayoría de los trabajadores tan sólo durante una corta etapa de sus vidas laborales, la inicial, la que va de los 25 a los 40 años aproximadamente. Desde el momento en que, por diferentes motivos, uno no es capaz de mantener el elevado compromiso temporal exigido por los objetivos de la empresa, la narración que emerge entre los trabajadores es la de declive.

Como ya hemos explicado, el procedimiento habitual de entrada y desarrollo profesional en la empresa B resulta muy transparente para la escala administrativa pero no para la escala técnica. En ésta última, al igual que en la administrativa, se garantiza la estabilidad en el empleo, pero el desarrollo de una carrera profesional está sujeta a criterios arbitrarios de la dirección de la empresa que se basan en la capacidad para cumplir con los objetivos comerciales, un cumplimiento que supone un elevado grado de compromiso temporal de los trabajadores. En resumen, la empresa R ofrece la promesa de una carrera profesional a cambio de jornadas de doce horas y de dedicación exclusiva a lo largo de toda la vida laboral, un compromiso que excluye a un gran número de trabajadores.

Entre los hombres jóvenes, EBV1, EBV2 y EBV5 representan tres casos que contienen algunas diferencias importantes. EBV5 es un joven de 27 años, con contrato temporal, con formación superior, vive con sus padres, tiene pareja y no tiene hijos. Elabora una narración de progreso aunque no exenta de moderación. Tras finalizar la licenciatura de económicas en 1999, empezó a trabajar en el departamento de control de costes de IBM. Una vez terminado su contrato se fue a Londres para mejorar su inglés. A su regreso, tras trabajar durante una temporada en el departamento financiero de una aseguradora y en las campañas de la agencia tributaria para la declaración de la renta, empezó a trabajar como asesor financiero con un contrato en prácticas que espera que en breve se convierta en indefinido.

“... [*¿Ves factible que te hagan fijo y ves el momento que te lo hagan o todavía no lo sabes, o...?*] Espero que quede poco, más que nada porque me acabo de comprar una casa y necesito... una hipoteca a tipos preferenciales que son los que se sacan a empleados fijos...”²⁴⁵

²⁴⁵ Convertirse en indefinido no sólo significa asegurar el puesto de trabajo y subir el primer peldaño en la escala técnica sino también disfrutar de algunas de las generosas prestaciones sociales que el banco pone a disposición de sus empleados (Hipoteca a tipos preferenciales, cuentas sin comisiones, ayudas sociales, a parte de los *bonus* y retribuciones variables). Las prestaciones que el banco ofrece a sus empleados no sólo robustecen la adhesión temporal a la empresa sino también atenúan los potenciales conflictos.

No obstante, sus expectativas de promoción a medio plazo apuntan más alto y aspira a convertirse en no más de dos años en director de una sucursal

“...por el puesto que tengo ahora mismo mi carrera profesional está un poco definida ya, o sea el puesto que tengo ahora es el de asesor financiero, mi puesto siguiente de aquí a unos meses o un año, dos años, si todo fuera lo normal, sería ser director de una sucursal...”

“...mientras siga en el banco lo intentaré lograr...el puesto que tengo que es asesor financiero, mi puesto siguiente de aquí a unos meses o un año, dos años, si todo fuera lo normal, sería ser director de una sucursal y de ahí pasar a una sucursal mayor y así hasta que si eres un tipo válido puedes ser director de zona o más...”

Lo más llamativo, por un lado, es la seguridad con que expresa sus metas, unas metas para las que parece haber un curso normal siempre y cuando uno cumpla con los objetivos de la empresa. Por otro lado, EBV5 sabe que el desarrollo profesional dentro de la empresa B depende de su disposición a aceptar la prolongación de horarios a lo largo de toda la vida laboral. Un sacrificio del presente que para él adquiere sentido por el futuro que espera dentro de la empresa.

“... tenemos unos objetivos que son duros... A priori parecen incumplibles, nada más que luego, trabajando horas que no deberías trabajar y demás, pues digamos que lo vas logrando...de lunes a jueves, casi todos los días me quedo por las tardes...”

La prolongación de los horarios aparece como un obstáculo más en su camino hacia la promoción que él espera sortear. Un horario prolongado (de 8h a 20h) que no le supone serios problemas de conciliación puesto que no tiene hijos, vive en casa de sus padres y su pareja también trabaja hasta tarde.

A pesar de su compromiso voluntario con los objetivos de la empresa, EBV5 no es ajeno a las presiones que la empresa B ejerce para que así sea, como las llamadas por sorpresa de su jefe por las tardes o las presiones para el cumplimiento de los objetivos mensuales cuyas consecuencias a corto y a largo plazo no pasan desapercibidas para EBV5. En consecuencia, EBV5 espera sortear la exigencia de su empresa de dedicación exclusiva de 12 horas al día y compaginar sus planes de promoción con sus planes personales.

“... No estás obligado [*a trabajar por las tardes*], en tu contrato no lo firmas, pero digamos que los superiores llaman por las tardes entonces pues, si no llamas pues tú no estarías pero sabiendo que van a llamar pues si puedes estás”

“... Y como sé que hay directores que lo pasan muy mal pues, si veo que voy a estar en la misma situación pues prefiero cambiarme a otro sector o quedarme, no llegar a ser nunca director y por un poquito menos de dinero, pues al final quizá compense...”

“...espero planificarme bien porque la vida es mucho más que trabajar entonces, no quiero estar metido 12 horas en una sucursal el día de mañana...”

Su narración es claramente una narración de progreso, puesto que cree poder cumplir con el compromiso temporal exigido por la empresa. En caso de que así sea, la narración de progreso se consolidará a lo largo de los años aunque probablemente sea a costa de abandonar algunos de sus compromisos personales. En caso de que no sea así, puede sufrir una transformación como la de EBV1 o como la de EBV2.

EBV1 de 36 años, casado y con 2 hijos menores, configura la arquetípica narración trágica, la caída en desgracia de alguien que apuntaba a todo lo contrario. Su narración representa, por tanto, el más claro ejemplo de narración de frustración.

Antes de entrar en el banco, EBV1 había trabajado para varias empresas privadas en diferentes sectores. Empezó a trabajar en el banco en 1995 como administrativo. Tan sólo 6 meses después, pasó a desempeñar el cargo de gestor de empresas durante 2 años. Fue entonces cuando comenzó como director en oficinas de Castilla La Mancha, de Extremadura y finalmente en Madrid. En Madrid ha pasado por tres sucursales. Primero fue a una mediana (por volumen de negocio) y después a una oficina más grande en la que cumplía con creces y a base de prolongar la jornada con los objetivos. Hasta hace poco sus expectativas de promoción consistían en convertirse en director de zona en un plazo de cinco o seis años²⁴⁶. Pero esta historia de éxito se truncó inesperadamente cuando sufrió una crisis de ansiedad, la cual le obligó a tomarse una baja de un mes y replantearse sus planes de promoción

“... [*¿Cómo ves el futuro?*] El mío si te soy franco yo creo que como director otros siete u ocho años más hasta que me queme. ¿Qué te hubiera dicho hace tres años? pues probablemente que sería director de zona en cinco o seis”

“... recientemente tuve una crisis de ansiedad muy fuerte que por eso cambie de oficina, es decir, estuve prácticamente un mes, prácticamente en el dique seco, de baja, muy afectado, con problemas cardiacos, problemas pulmonares... la pera”

Tras la crisis de ansiedad, la empresa B le cambió a una oficina de menor facturación, lo cual EBV1 interpreta como un castigo y como el momento en que

²⁴⁶ Se trata del puesto inmediatamente superior al que él ocupaba en ese momento, director de una sucursal de gran volumen

modificó definitivamente sus planes profesionales. En su narración, el horizonte de futuro que daba sentido a su presente se ha desvanecido y le ha obligado a hacer “*un cambio filosófal total*”, una redefinición de sus horizontes temporales.

“... me penalizaron en el sentido de cambiarme [*de sucursal*], estaba en un sitio ya afianzado y tal, y me cambian... pues me j... ¿no?, y más cuando te cambian, sabiendo que estás padeciendo una crisis de ansiedad,... quiero decir, que he estado enfermo, c...., encima no me cambies de sitio para desmontarme los esquemas otra vez”

“... yo lo que he hecho es *un cambio filosófal total*, yo he cogido y he dicho ¿tú dónde vas? Tú quédate, tú eres director, tú cumples tus horarios, incluso más de tus horarios, cumples los objetivos, tú te callas, no hablas, y pasas desapercibido y cobras tu sueldo y punto ¿me entiendes?...”

Sus planes ahora pasan por continuar unos años más como director y después esperar que la empresa le trate bien, lo que no hace más que expresar con crudeza que el futuro profesional dentro de la empresa a partir de los cuarenta escapa del control y de la capacidad de previsión cualquier empleado. La intervención de la empresa B en este caso revela su estrategia de renovación de personal que consiste en emplear hasta el límite físico y mental²⁴⁷ de su capacidad de rendimiento a trabajadores de 25 a 40 años en los puestos de gestión de elevada responsabilidad para después trasladarles a puestos de menor responsabilidad o a sucursales con menor volumen de facturación y, por tanto, con menor presión para el cumplimiento de los objetivos. Una estrategia que se complementa con los planes de prejubilación.

EBV1 describe con aspereza la absoluta arbitrariedad con que la empresa organiza las últimas etapas de las carreras profesionales y se pone en manos de la fortuna

“... [*¿Cómo ves el futuro?*] El mío si te soy franco yo creo que como director otros siete u ocho años más hasta que me queme”

“... Cuando tenga cuarenta o cuarenta y tantos años me **descojonarán**²⁴⁸ en una esquina... cuando me queme pues ya me pondrán [*la empresa*] en un puesto intermedio o donde quieran y *ojalá* que me traten bien...”

²⁴⁷ “... raro es el año en que uno o dos compañeros no caen con un infarto en Madrid solamente”

²⁴⁸ Hemos decidido mantener este “abrupto verbal” porque su violenta sonoridad refleja con claridad la violencia simbólica que la empresa ejerce sobre él. Aunque la definición de la 22ª edición del diccionario de la RAE es “desternillarse, troncharse de risa”, EBV1 la utiliza de otra manera para querer decir que “me arrojarán” o, incluso, que “me troncharan” pero no precisamente de risa. La tercera acepción que da la RAE para **tronchar** es “partir o romper con violencia cualquier cosa de forma parecida a la de un tronco o tallo”, acepción que creemos que se ajusta con mayor fidelidad al significado evocado por EBV1

El compromiso con los objetivos de la empresa se traduce en un compromiso con la prolongación permanente de la jornada

“... Evidentemente pues no se cumple [*el horario por convenio de 8 a 15h*] y es que además no se cumple porque si no, no llegas, es decir, la carga del trabajo es tan fuerte... que te faltan horas, y hay que sacarlas de algún lado...”

Aquí se manifiesta la enorme presión recibe EBV1 que, en su caso, ha derivado en una crisis de ansiedad. Por otra parte, su forma de organizar los horarios en su sucursal también constituye una fuente de presión para sí mismo y para su equipo de trabajo

“... Yo lo tengo un poquito organizado de forma que nos quedamos dos tardes cada uno, el subdirector se queda dos y yo me quedo dos porque mi mujer trabaja también y entonces bueno pues es la forma de... de cubrir los expedientes, ¿no? y de destacar.... es que si no, es imposible no hay tiempo”

“... yo quiero crear un equipo de trabajo, pero un equipo de trabajo se tiene que basar en un punto fundamental que es la solidaridad, con los demás. Es decir, [*hay casos de gente que se tiene que ir a las tres*] porque tiene que recoger a los niños o la mujer tal, no puede, j..., pues eso, es ley de vida, ¿no? pero hay otros casos en que se llama...que es egoísmo ¿entiendes lo que te quiero decir? Y entonces [dicen] “yo me voy a las tres pero por mí, porque me sale de los c.....” pues eso implica que hay dos compañeros tuyos que se tienen que comer tu trabajo...”

“...si somos un equipo de trabajo, aquí tiramos todos del tren, no vale que tire uno ni dos,... y el que se quiera bajar que se baje, pero que se baje de verdad. Te vas a un departamento o te vas a recursos humanos y que te busquen algo que te puedas ir a las tres y que no perjudiques a nadie”.

Aunque rebajado por la crisis de ansiedad, el compromiso de EBV1 con su futuro profesional sigue impidiéndole asumir cualquier otro compromiso, entre ellos los familiares, que requiera una mínima dedicación de tiempo. Por otra parte, reconoce que en puestos de mayor responsabilidad resulta imposible no trabajar todas las tardes, lo cual dificulta enormemente la conciliación

“... hay que intentar combinarlo todo, [*pero*] a partir de ciertos puestos en el banco,... la vida familiar empieza a hacerse difícil... y eso es una verdad... tu puedes decir, bueno, j..., yo voy a intentar a ver si lo puedo combinar y tal, pero, claro, es que ni un superhombre lo puede combinar bien, ¿me entiendes? porque dejas flecos...”

A las dificultades derivadas del modo en que la empresa B organiza la carrera profesional, habría que añadir su apego a los roles tradicionales de género por el que distingue con nitidez entre el hombre que gana dinero para la familia y la mujer que cuida del hogar y de los niños y administra los recursos. Con la única salvedad de que su mujer también trabaja de 9h a 18h.

“... ella lo lleva bien [*el que él trabaje tantas horas*], hombre, meto dinero a la casa”

Preguntado sobre el problema de la conciliación, ofrece una respuesta inequívoca que constata la férrea distribución sexual del trabajo y de su radical desvinculación de las tareas domésticas y del cuidado.

“...ella [*lo lleva*] bien... tiene mano en estas cosas [*cuidado de niños y tareas domésticas*] también. Lo que pasa es que bueno, yo quizá tengo mucha suerte porque, claro, estoy casado con una mujer, pues... que es casi más machista que yo... quiero decir que no tengo ningún problema... vamos, encontrar una mujer de esas hoy en día es prácticamente imposible”

“... **[¿Cómo os compagináis para el cuidado y el ocio de los niños?]** ... yo lo que he hecho es poner una chica de la limpieza en casa y me cuesta la broma veinte mil duros al mes, pero bueno, lo valoramos, y pensamos que mandarlos a una guardería pues suponía prácticamente el mismo precio...”

“... **[y en cuanto al ocio propio]**... Yo lo tengo muy organizado, el sábado y el domingo yo me voy a jugar al golf y punto pelota. Me pierdo cinco horas con la pelotita, ¿entiendes?.. El ocio mío está claro, pero el de mis hijos y el de mi mujer,... pues mira, por ejemplo, el sábado, me fui a jugar al golf [*por la mañana*], y por la tarde, les lleve al cine...”

Para EBV1, la dedicación exclusiva a su rebajado futuro profesional representa la única forma de mejorar el futuro de los hijos y su capacidad presente de consumo. La propia idea de compartir más tiempo con sus hijos resulta para EBV1 un menoscabo tanto del futuro como del presente de sus hijos. Así, pues, concibe y utiliza su tiempo como un recurso para incrementar el bienestar de su familia.

“... por ejemplo, yo tengo dos hijos, uno de tres años y otro de uno, pues no los veo lo que me gustaría verlos, qué quieres que te diga, pero ése es el precio que hay que pagar para que mañana vayan al mejor colegio, no sé cómo decirte...esa es la p...”

“... aquí podemos decir... “lo mínimo sería irte a las tres, y disfrutar de tus hijos...”...pero, digo yo, y si a tu hija le quito ahora (...), y si a tu mujer le quito a la chica

que trabaja... que estamos divorciados en un año...separados... porque claro, es que el coche hay que pagarlo... es que ...esto es muy jodido y muy complicado, ya no sólo en mi banco, a nivel... vamos a ver, en el mundo en que vivimos, que un piso cuesta una barbaridad, que un coche cuesta otra barbaridad , que comer te cuesta otra barbaridad, que pagar el agua, teléfono, el esto, lo otro, ..., o están los dos trabajando u olvídase”

La narración de EBV2 representa un claro contraste con la de EBV1. Por un lado, EBV2 abandonó voluntariamente la carrera de promoción debido a que la especialización del sector bancario le impedía poner en valor su perfil y, por otro lado, fue expulsado por la disponibilidad temporal exigida por la empresa. En su caso, la narración es de frustración en la medida que la organización de la carrera de la empresa le ha apartado de sus planes iniciales. Pero, al mismo tiempo, elabora una narración de progreso puesto que considera que ha sido capaz de alcanzar otros planes personales a pesar de la presión de la empresa. Su narración, por tanto, es muy cercana a las de las mujeres de la banca.

EBV2 también es joven, de 39 años, está casado y tiene tres hijos menores. Tras concluir sus estudios de empresariales en 1991, trabajó durante un año en una pequeña empresa. Presentó su CV en un banco puesto que su intención era conocer en profundidad todo lo relacionado con el área financiera para posteriormente promover su candidatura en los departamentos financieros de alguna gran empresa. El exceso de especialización del sector bancario en España le impidió dar el salto que él hubiera deseado.

“...decidí entrar en banca por aprender el negocio bancario; y por si podía optar a otro puesto en la empresa privada, llámese tesorería, gestión de tesorería... departamentos financieros de otras empresas. Y eché el *curriculum* en banca y en banca estoy, luego no he podido cambiar, no porque no lo haya intentado, el problema es que uno se especializa en banca y es muy difícil luego venderse a la empresa”

Al entrar en el banco tuvo que realizar un exigente periodo de formación que concluía con una rotación por diferentes departamentos centrales y en sucursales. Al término del periodo formativo, empezó a trabajar como gestor de riesgos en los servicios centrales, puesto que ocupa hasta la actualidad. EBV2 ha renunciado a la carrera dentro de la empresa por la inadecuación de los horarios exigidos en la relación a los objetivos de la empresa y porque tales horarios le impiden compaginar su vida profesional con su vida personal. Así, pues, para EBV2 el presente no adquiere sentido tan sólo por el futuro profesional que espera ahora congelado, sino, sobre todo, por sus horizontes familiares.

“El ritmo es grande y la presión también es muy grande... aquí... esto es el motor de un banco ...pero no se trata tanto de carga de trabajo como de horario... aquí puedes llevar tu trabajo al día, pero si te vas a las cinco que es tu hora real de salida pues posiblemente dures muy poquito, no que te echen a la calle [sino que] te mandan de cajero a una sucursal,... juegan con ese miedo, el miedo psicológico... de que te pueden quitar [del departamento o del puesto]...”

“... Antes, pues cuando tienes, no sé veinticinco años te quieres comer el mundo, yo me acuerdo que me lo quería comer, pero hoy por hoy no te lo planteas, te cansas... Tengo treinta y nueve años [*y a esta edad ya*] no te quieres comer, o sea, yo no me quiero comer todo el mundo, quiero simplemente sobrevivir laboralmente y estar con mi mujer y con mis hijos... personalmente considero que [en] mi vida... hay más cosas en la vida que el simple trabajo. Así que yo lo tengo muy claro, yo asumí directamente que quiero compartir mi vida con mis hijos y mi mujer”

EBV2 decidió que sus hijos y su pareja tuvieran un mayor protagonismo en su vida, algo que implica una corresponsabilización por las tareas doméstico familiares

“... personalmente considero que mi vida tiene, o sea, yo creo que hay más cosas en la vida que el simple trabajo... tengo tres hijos y mi mujer trabaja, y es imposible cargarle todo el trabajo a ella, es ilógico y no lo pretendo... [*Además*] son niños pequeños, tienes que recogerles del colegio, tienes que atenderles, tienes que darles de cenar, tienes que bañarles, tienes que estudiar con ellos... Yo quiero compartir la enseñanza de mis hijos y considero que es injusto que la mujer lo tenga que hacer ella sola...”

Algo que, por otra parte, se traduce en una mayor dedicación de tiempo a diario que EBV2 puede asumir, no sin dificultades, debido a su horario ordinario de trabajo. EBV2 trabaja en servicios centrales donde el horario ordinario es de 8h a 17h de lunes a viernes. A pesar de este horario la conciliación es muy complicada porque su mujer también trabaja de 9 a 19h. En este caso, EBV2 representa su tiempo como un entorno en el que las actividades suyas y las de su mujer encajan aunque con ciertas dificultades. Se distribuyen las tareas de una manera equitativa, así su mujer levanta, lava, peina, viste y lleva a los tres niños al colegio antes de entrar a trabajar a las 9h. A las 17h les recoge un familiar, les lleva a casa y se queda con ellos hasta que él llega de trabajar sobre las 18.30h. Estudia con ellos hasta que llega su mujer sobre las 19:30h. Cuando ya están los dos, él se dedica a bañar a los niños y a recoger, y ella a hacer la cena. Si surge algún imprevisto o se ponen enfermos, EBV2 tiene un horario más flexible que el de su mujer y se acerca a por el niño, le deja donde un familiar y regresa al trabajo.

Al igual que ocurría en el caso de las mujeres, la preferencia por dedicar más tiempo a la familia y, así, conciliar la vida laboral y la vida personal no sólo significa la

exclusión automática de la carrera profesional y la eliminación de ingresos adicionales (*bonus*) sino que, además, supone exponerse a la amenaza velada de traslado a departamentos más incómodos o incluso a la rotación permanente por varias sucursales. EBV2 renuncia a esa remuneración extra a cambio de más tiempo libre.

“... El horario oficial es de ocho a cinco, el horario real, que pretenden [*la empresa*] es de ocho a ocho... Yo a las seis me voy. Tranquilamente... y *me amenazan*. Lo asumo. Me quitaran [*del departamento*]. Lo asumo. Seguro, es decir, esto es así de sencillo, o sea no hay más... no quieren gente que se vaya antes de su hora”

“... pero he ganado tres horas al día... de libertad... de tiempo libre... para hacer lo que tú quieras... ir al cine, cenar con tu mujer, ponerte a jugar con los avioncitos... lo que sea... ver la tele... , [*llegas a casa*] y a las siete [*estás*] comiendo palomitas y diciendo: “y esos trabajando”, o sea, a mí me da mucha felicidad...”

No obstante, EBV2 reconoce que puede asumir los “castigos” que el banco le pudiera imponer porque éstos tienen un límite: el que marca el convenio. Esto es, gracias al convenio, EBV2 sabe que, aunque le puedan sancionar implícitamente de diversas formas, no le van a despedir. La seguridad que esta garantía impregna a sus decisiones constituye el límite simbólico de su narración de declive.

“... yo hace tiempo que asumí ese tipo de cosas, entonces dije bueno ¿qué es lo peor?, el sueldo no me lo pueden tocar, gracias a dios, lo tengo fijo, aunque me lo quieran hacer variable... entonces, a partir de aquí...”

Entre los hombres de mediana edad, EBV3 tiene 49 años, casado y dos hijos, es subdirector de una sucursal y considera que ya ha desarrollado su carrera profesional mientras que EBV6 es administrativo, tiene 52 años y nunca se ha planteado promocionar a lo largo de su trayectoria debido a un problema de audición leve.

EBV3 ha conseguido llegar a los puestos de la escala técnica tal y como se había propuesto. En ese sentido, la suya sería una narración de progreso. Sin embargo, EBV3 es consciente de que su carrera ya ha concluido debido al modo en que el banco organiza la carrera profesional. EBV3 entró en el Banco Pastor como auxiliar administrativo en 1972 y desde entonces ha ido ascendiendo en la escala cada 6 años según lo estipulado en el convenio. Ha sido testigo de varias fusiones. Cuando ya era oficial de 1ª le propusieron que ocupara un cargo de subdirector en una oficina de Ciempozuelos, donde permaneció durante diecisiete años. Después fue trasladado a otra oficina durante un año antes de llegar a la de Valdemoro, en la que ya lleva seis años.

Ya en la recta final de su carrera²⁴⁹, EBV3 reconoce que le gustaría que le prejubilasen para poder realizar junto con su mujer algunos viajes antes de cumplir los 65.

“... [*cuando*] eres joven lo ves de otra manera [*la carrera profesional*]. No como ahora ya, que con cincuenta años yo ya he realizado prácticamente mi carrera. ¿A qué aspiras? Pues no aspiras a más, porque el banco también considera que has hecho tu carrera... Porque para ellos con cincuenta años ya eres un estorbo prácticamente”

“... mi ilusión sería que a los cincuenta y cinco me prejubilaran.....y a lo mejor mi mujer pues también deja el trabajo y nos podemos valer con mi sueldo y podemos disfrutar un poco e ir con los mayores aunque sea al INSERSO o de vacaciones veinte días a Alicante.. o no sé ¿me entiendes? Es que es fundamental... porque después de los sesenta y cinco ya... poco te queda. Poco tiene que rascar uno ya”

A pesar de que reconoce que su deseo es prejubilarse a los 52 años, es consciente de que la empresa lleva a cabo sanciones en caso de no que los trabajadores seleccionados no acepten la prejubilación y no oculta cierto malestar por el modo en que la empresa prescinde de los empleados mayores y con más experiencia.

“... Si te prejubilas es porque sabes que te ha llegado y si no te prejubilas pues te atienes a las consecuencias. Empiezan las rotaciones, empiezan a marearte y...”

Se trata de la materialización de la estrategia de renovación de personal de la empresa B que EBV1 denominaba “la filosofía de viejos a los 40”. EBV3 entorna su mirada hacia el pasado y arroja sobre él una incómoda sospecha

“... te pones a pensar y oye que son [*30 años*]... que te has dejado lo mejor de tu vida... o sea, que te lo has dejado en el trabajo. Yo por eso ahora, como nos consideran que con cincuenta años somos un cero a la izquierda, y dices, joder, si somos los que más experiencia tenemos y en este trabajo puedes seguir desempeñando una buena función y sacando provecho de tu propio trabajo y... para el banco y todo. En fin... si somos un cero a la izquierda pues, vamos, lo vas aguantando y dices pues cuando me toque me ha tocado. Pero vas dejando lo mejor de tu vida, lo has dejado por esa empresa”

EBV3 afirma haberse dejado los mejores años de su vida con la esperanza de alcanzar un reconocimiento en su última etapa pero al llegar descubre que la empresa les considera un estorbo y que les prepara planes de jubilación prematura. La sensación de

²⁴⁹ Aunque en realidad tiene 49 años, por tanto le quedarían 16 años de vida laboral si contamos con que la edad habitual de jubilación es a los 65 años y si contamos con que uno todavía puede conservar una buena salud a esa edad. Pero si en la empresa B uno empieza a ser viejo a los 40 años aproximadamente, el periodo de “declive organizado” duraría entre 20 y 25 años, ¡casi de la mitad de la vida laboral!

fraude no puede ser más evidente. Tras la relegación de toda su generación a puestos menores, EBV3 concibe un horizonte temporal en el que pasado y futuro se desdibujan. Por un lado, todo un pasado de dedicación exclusiva a la empresa empieza a ponerse en cuestión y con ello la sospecha de la propia utilidad profesional en el futuro y de que todo esfuerzo fue vano. Por otro lado, la perspectiva de los años posteriores se centra en alcanzar la prejubilación pero si no fuera así pasaría en ese estado de lenta “agonía programada” durante casi veinte años. Resulta claro, por tanto, que en su narración, una vez que se esfuma la posibilidad de perseguir un futuro que daba sentido al presente, se abre una etapa de frustración que redefine la identidad del trabajador. Una frustración moderada puesto que dentro de este contexto laboral tiene el límite del empleo estable y horarios regulares y la amarga esperanza de la prejubilación²⁵⁰

No es extraño, por tanto, que al llegar a los 40 años aproximadamente, empiecen las depresiones, problemas de alcoholismo, tal y como reconoce el propio EBV3. La situación es tan complicada dentro de la empresa B y del sector en general que EBV3 ni siquiera se lo recomienda a su hijo

“... ya no sólo es el trabajo físico, es el trabajo mental que es el que hace mucho daño, a la larga es el que te hace mucho daño aquí, por ejemplo, ahora tenemos a un compañero dado de baja, por estrés, pero que está en casa. Lleva tres meses de baja... la verdad el estrés afecta mucho, sobretodo, a los cuadros directivos. Hay gente, pues...de que el estrés ¿Cómo lo solucionan? Pues a base de la barra del bar... Hay una edad muy mala, yo siempre lo he dicho, por lo que he visto entre cuarenta y cincuenta años...Y he conocido gente que salía del trabajo y se tenía que tomar un cuba libre o dos y así se desahogaba un poco las penas...”

“...Hombre tal y como está la banca hoy en día no se lo recomiendo [*a sus hijos, trabajar en la banca*]. Porque es un trabajo un poco... no, un poco no, demasiado estresado. Se trabaja mucho y el sueldo no va de acuerdo con el trabajo...”

A pesar de que se encuentra en la larga recta final de su carrera, su horario sigue prolongándose dos tardes a la semana y el ritmo de trabajo es intenso y lo acusa

²⁵⁰ La prejubilación no sólo representa un problema en términos de reconocimiento profesional y personal sino también en términos económicos puesto que supone una importante pérdida de poder adquisitivo. Uno se prejubilaba con el 90% del salario base más la antigüedad (esto es, el salario de convenio), que no incluye la retribución variable (que suele suponer en torno a un 30-35%) y que queda “congelado” (es decir, sin la revisión anual del IPC) hasta los 65 años. Ello supone que durante al menos 13 años el prejubilado debe asumir una pérdida de poder adquisitivo que oscila entre un 40% y 50%.

“... digamos que ese es el horario del convenio, lo que ocurre es que hoy en día, como hemos tenido tantas fusiones, [*los objetivos son tan elevados*], y los directivos [*suelen llamar alguna tarde*], y venimos por las tardes, ¿me entiendes? Aquí, concretamente, digamos que nos turnamos, yo vengo lunes y miércoles y el director viene martes y jueves, en fin, nos compaginamos un poco... esto es una oficina pequeña y así vamos sacando el trabajo”

“... la edad no perdona a nadie, y lo vas notando. No es lo mismo tener treinta años que tener cincuenta...y llegan las seis de la tarde o las siete y estás cansado, y lo que quieres es irte a tu casa y te vas a tu casa... que no vas a estar todo el día trabajando para la empresa”

Se trata de un horario que no le genera problemas de conciliación puesto que sus hijos ya son mayores y en todo caso ha sido su mujer quien se ha ocupado siempre del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas. En ese caso, EBV3 representa su tiempo como un entorno ordenado.

Por su parte, EBV6 representa el caso de un trabajador de 52 años que nunca ha albergado aspiraciones de promoción y que siempre ha disfrutado de un horario ordinario. En consecuencia, puede dedicar tiempo a sus hijos que son menores de 2 y 7 años. Su mujer es funcionaria y trabaja de 9 a 15h. Por la mañana ambos preparan a los niños (él se encarga del mayor y ella del pequeño). Su mujer se encarga de llevar a los niños al colegio y a la guardería a las 9h. Por la tarde, él recoge al mayor y le lleva a las actividades extraescolares y ella recoge al menor. Con respecto a las tareas del hogar, él reconoce que su mujer hace más en casa que él aunque él “la ayuda en todo” y se reparten las tareas casi al cincuenta por ciento.

La narración que elabora EBV6 es una narración de progreso moderado puesto que ha ido alcanzando lentamente sus moderadas ambiciones profesionales. Una vez que hubo finalizado la licenciatura de derecho, EBV6 presentó su CV en varias empresas. Empezó a trabajar en el banco en 1979 como administrativo en una oficina de Madrid, en donde permaneció durante un año. Después pasó tres años en una oficina de Valladolid y regresó a Madrid en 1984. Desde entonces ha estado en dos oficinas, en la primera estuvo 10 años y en la otra, hasta la actualidad. EBV6 nunca se ha planteado promocionar porque tiene serios problemas auditivos que limitan su autonomía en el trabajo (por ejemplo, atención telefónica a clientes...).

“... ¿por qué no he aspirado a ascender? ... es que tengo un problema, lo que he dicho antes, que soy discapacitado entonces que pasa, que yo... yo tengo varios problemas entre ellos, una de las cosas por ejemplo es el teléfono que claro, si yo pues ascendiendo pues tengo una responsabilidad y tengo que atender teléfonos y ¿qué pasa? ... oigo pero no

entiendo y entonces al perder muchas veces el..... No puedo yo, la responsabilidad sería muy grande y entonces siempre metería..... Bueno, para decir alguna cosa, metería la pata y no haría las cosas bien y... sí que me hubiera gustado pero no, me he quedado así y bien”

Debido a su ausencia de expectativas de promoción, no ha sentido la presión por el cumplimiento de objetivos ni la correspondiente exigencia de prolongación de la jornada. De ahí que conciba su tiempo como un entorno en el que su actividad laboral y su apoyo a las tareas de cuidado encajen de una manera fluida.

“...siempre tenía el mismo tipo de horario, siempre he tenido el mismo, de 8 a 3, que es el horario comercial y nunca me han cambiado...en ese aspecto presión nunca he tenido, afortunadamente, pues yo pues lo que oigo así en algunos, de lo que comentan, no es que me lo digan a mí directamente, pero en algunas oficinas presionan; oye, tienes que quedarte [por las tardes]”

Actualmente sus planes pasan por evitar la prejubilación que la empresa le ha propuesto. EBV6 solicitó que le excluyeran de ese proceso por cuestiones relativas a su hijo pequeño, que es discapacitado. La cuestión es que recibe una serie de servicios médicos a través de una aseguradora del banco y que ahora está bajo tratamiento y a la espera de una operación para el niño. Así en el caso de acogerse a la prejubilación, algo que por otra parte él desea, perdería esas ayudas. El banco atendió a su petición y le excluyó del programa de prejubilaciones. De manera que concibe su tiempo como un horizonte en el que, a pesar de la amenaza de prejubilación, el pasado y el futuro se enlazan entre sí otorgando así un sentido a su experiencia presente.

“... a mí me han llamado ya para prejubilarme... pero yo les planteo una situación... yo dije claramente una cosa dije hombre, yo me voy, pero tengo este problema ¿cuál era el problema? Mi hijo de 2 años y medio tiene una discapacidad, entonces estoy en tratamiento les decía yo y ¿qué pasa? Bueno tengo que contar con el [banco] tenemos una colaboradora y que pasa que ahora, cuando tuve la entrevista, dijeron que iba a desaparecer esa colaboradora pero yo tenía unas ayudas por mí hijo de discapacitado, se lo planteé al que me hizo la entrevista..... tengo pendiente una operación que al año que viene... le estaba diciendo y quiero saber, si me voy, si me van a ayudar o no, bueno se lo dije todo y el hombre me dijo: mira, lo voy a comentar a mis superiores y luego te llamaré para ver en qué queda todo esto. Pues a los 15 días me llamó. Mira, que hemos pensado que vamos a dejar esta situación en suspenso, no te vas a ir, vas a continuar este año que viene y vamos a ver en qué queda todo esto, con tú hijo pequeño, de momento te mantienes...”

Lo que llama la atención es que EBV6, aún deseando acogerse a las prejubilaciones, no puede hacerlo porque esas ayudas sociales que le ofrece el banco son imprescindibles para su hijo menor, al margen de la consabida pérdida de poder adquisitivo. Paradójicamente, las ayudas sociales complementarias del banco limitan su autonomía, algo que hace suponer que esas ayudas complementarias para empleados (hipotecas de tipos preferenciales,...) atenúan la animosidad de la conflictividad laboral dentro de la empresa

“...Es que la prejubilación la veo por un lado bien y por otro lado mal, para mí personalmente, primero, porque tengo dos hijos pequeños y entonces ¿qué pasa? Que voy a ganar menos y entonces.... ahí sí que lo voy a notar; pero es que además con mi hijo discapacitado voy a tener bastantes gastos que luego no me lo va a cubrir el banco, eso por un lado, y por otro lado, pues lo positivo que... que bueno, que ya siempre me puedo dedicar a ellos, a llevarles al colegio.... parece que no pero en casa siempre hay tareas que hacer y lo puedo hacer y luego pues no sé, también es una ventaja que ¿los niños se ponen malos? Ya estoy yo prejubilado, ya puedo quedarme con ellos. Eso lo veo como ventaja...”

Para concluir, las identidades narrativas de los hombres también varían, como en el caso de las mujeres, entre quienes desean promocionar o lo desearon y entre quienes no lo hicieron. EBV5 tiene 27 años, un contrato temporal y acaba de empezar a desarrollar su carrera de ahí que su *identidad narrativa de progreso* aún no se haya encontrado con ninguno de los obstáculos mencionados por EBV1 y por EBV2 y mantenga la esperanza de convertirse en director de una sucursal en el plazo de dos años. Se trata de ambiciones que compartió y cumplió EBV1. No obstante, EBV1 ha configurado una *identidad narrativa de frustración* puesto que sus expectativas de convertirse en director de zona se vieron truncadas por una crisis de ansiedad que la empresa acompañó inesperadamente con un traslado a una oficina de menor rango y volumen de facturación que la que anteriormente ocupaba. Desde entonces, las expectativas de EBV1 son más conservadoras y se centran en que la empresa le envíe a un destino agradable cuando “se queme” como director. Por su parte, la identidad narrativa de EBV2 también es plural como la de las mujeres con aspiraciones profesionales de la anterior sección. Por un lado, EBV2 configura una *identidad narrativa de frustración*, muy distinta a la de EBV1, en la medida en que fue expulsado de las oportunidades de promoción por no prolongar su jornada para poder atender a sus hijos. Se trata de una renuncia por algo que también deseaba, pasar más tiempo con sus hijos, una renuncia que posibilita, al mismo tiempo, la

configuración de una *identidad narrativa de progreso*, circunscrita al ámbito de lo personal y familiar.

EBV3 ha configurado una tercera variante de *identidad narrativa de frustración*. EBV3 tiene 49 años, una edad que en la empresa B supone estar en la recta final de la carrera sin más opción que la prejubilación. EBV3 considera que ha cumplido con los objetivos de desarrollo profesional que se había planteado cuando era más joven, sin embargo no puede evitar sentirse defraudado por el modo en que la empresa trata a la gente de su generación. Su identidad narrativa es de declive porque a pesar de que ha dedicado “los mejores años de su vida” a la empresa se ve ahora amenazado por “el fantasma de la inutilidad”. Así pues, todo un pasado de experiencia acumulada durante años colisiona contra el futuro de menosprecio y relegación derivado de las políticas de personal de la empresa.

Por último, EBV6 es el único de los hombres entrevistados que no ha aspirado a promocionar. En consecuencia, ha configurado una *identidad narrativa de progreso moderado* en la medida en que siempre ha tenido asegurada la estabilidad del empleo y un horario regular. El único obstáculo que por el momento ha logrado sortear es la prejubilación.

CAPÍTULO 10. LAS IDENTIDADES NARRATIVAS DE LAS TRABAJADORAS DEL HIPERMERCADO C

1. INTRODUCCIÓN

La empresa C es un hipermercado y su actividad se orienta al cliente, que es el que marca el ritmo y el tiempo de la actividad comercial. La empresa C se caracteriza por la casi absoluta feminización de algunos puestos como el de cajera y por la elevada heterogeneidad de sus condiciones temporales. Hay numerosos tipos de contratos, de horarios y de trayectorias profesionales. Nuestro grupo de trabajadoras son cajeras de un hipermercado. Entre ellas hay trabajadoras con contrato indefinido y trabajadoras con contrato temporal. Todas las trabajadoras mayores de 40 años y sólo algunas de las jóvenes de entre 22 y 39 tienen contrato indefinido. La mayor parte de las trabajadoras jóvenes tienen, por el contrario, un contrato temporal. Por otra parte, hay diversos tipos de contratos indefinidos y de contratos temporales. La reforma de 1993 estableció una diferencia fundamental en los contratos indefinidos de las cajeras. Hasta la reforma, las trabajadoras fijas no tenían la obligación de trabajar los domingos. Los contratos indefinidos firmados posteriormente incluían “la cláusula de los domingos” por la que se obligaba a trabajar los domingos. Esto significaba que la empresa C tenía, desde entonces, total libertad para distribuir la jornada de las trabajadoras en horario de mañana o de tarde de lunes a domingo según las necesidades del cliente y los picos de actividad. Esta flexibilización se ha traducido en la existencia de una enorme diversidad de horarios dentro de la empresa C tanto para las trabajadoras fijas como para las temporales. Las diferencias principales en los contratos temporales se refieren a la duración y al número de horas semanales. En el caso de las trabajadoras temporales, la empresa C ha dispuesto un sistema de flexibilización extrema en la organización del tiempo de sus trabajadoras orientándose por las necesidades de los clientes, cuya afluencia se concentra en determinadas temporadas (Navidad, verano,...), en las tardes y fines de semana. Hay contratos de una o dos semanas, de uno o dos meses que normalmente son a tiempo parcial de 18 o 22 horas a la semana. La mayor parte de la jornada suele prestarse en los fines de semana, trabajando un menor número de horas los días “laborables” y

descansando en estos días. Además, el horario es por turnos de mañana y de tarde que varían cada semana²⁵¹.

Se trata, por tanto, de horarios “no sociales” para las cajeras en el sentido de que les impiden coincidir con los horarios del resto de la gente. Esto plantea serias dificultades para algunas cajeras puesto que todas ellas consideran su trabajo como un complemento al salario principal del hogar, lo cual da cuenta de lo arraigados que se encuentran los roles tradicionales de género, por los que ellas se responsabilizan casi en exclusiva de las tareas domésticas y de cuidado. En este contexto, el trabajo a tiempo parcial representa la mejor de las opciones de aportar ingresos extras para el hogar, de relacionarse con gente y de compatibilizar el trabajo con las tareas doméstico-familiares. Un tipo de trabajo que además les permite ampliar o reducir horas según varíen sus necesidades de cuidado de menores o de mayores. En consecuencia, las metas principales de las cajeras se orientan hacia conseguir un trabajo estable con un horario regular que les permita compatibilizar con las tareas domésticas y de cuidado de menores y mayores. Las posibilidades de promoción a puestos de mayor responsabilidad son totalmente inexistentes.

A pesar de la heterogeneidad de las condiciones temporales, puede distinguirse una línea clara de segmentación temporal entre las trabajadoras fijas y las trabajadoras temporales que se manifiesta no sólo en la estabilidad contractual sino también en la autonomía para modificar el horario dentro de unos márgenes. La segmentación entre las trabajadoras más antiguas y las nuevas también refleja la tendencia hacia una flexibilización extrema en la organización del tiempo de las trabajadoras.

Este capítulo pretende ofrecer una exploración de las narraciones a través de las cuales las trabajadoras articulan sus experiencias temporales y constituyen sus identidades. La primera sección se centra en las trabajadoras fijas, colectivo que incluye a todas las trabajadoras mayores de 40 años y a algunas de las trabajadoras jóvenes, las de mayor antigüedad²⁵². Sus condiciones temporales se asemejan a las del modelo flexible moderado y la identidad predominante es la identidad narrativa de progreso. Por su parte, la segunda sección se centra en las trabajadoras temporales a tiempo parcial, donde se

²⁵¹ Se trata de una modalidad muy precaria de trabajo a tiempo parcial. Para ver otras formas de trabajo a tiempo parcial menos precarias y que conceden un mayor grado de autonomía al trabajador, véase Ibáñez, Zyab (2007)

²⁵² Muestra de las trabajadoras del hipermercado C

		Hipermercado
Mujeres	Jóvenes (20-39 años)	ECM1, ECM4, ECM7, ECM8, ECM9, ECM10, ECM11
	Mayores (40-64 años)	ECM2, ECM3, ECM5, ECM6
Hombres	Jóvenes (20-39 años)	-
	Mayores (40-64 años)	-

encuentran la totalidad de las jóvenes. Nuestra hipótesis es que el modelo de flexibilidad extrema por medio del que se organizan sus tiempos de trabajo da lugar a la configuración de identidades narrativas fatalistas.

2. HISTORIAS DE LAS TRABAJADORAS FIJAS

Todas las trabajadoras fijas que han sido entrevistadas fueron contratadas antes de la reforma de 1993 y, por lo tanto, nunca trabajan los domingos y tienen cierto margen de autonomía para ampliar o reducir sus jornadas según varíen las necesidades de cuidado de sus menores y mayores. Su jornada es a tiempo parcial y su horario es rotativo de mañana y de tarde.

Un grupo de trabajadoras fijas (ECM3, ECM6, ECM7, ECM8) representan el modelo al que aspiran el gran “ejército” de temporales que predomina en la empresa C. Su ejemplaridad reside que poseen algo que todas las temporales desean: estabilidad contractual y autonomía para modificar su horario. En la medida en que han conseguido su propósito de un empleo estable y horario regular compatible con las tareas doméstico-familiares, sus narraciones rebosan del optimismo propio de las narraciones de progreso. Aunque satisfechas, la meta principal de las trabajadoras fijas consiste en que su horario sea permanentemente de mañana, una posibilidad obstaculizada por la empresa C puesto que trata de distribuir las horas de sus trabajadoras hacia los horarios y los días de máxima afluencia: por las tardes y los fines de semana. Por otra parte, hay otro grupo de trabajadoras fijas (ECM2 y ECM5) que parecen haber alcanzado esa posición sin haberlo deseado, algo que hace que sus identidades narrativas sean bastante distintas a las de las anteriores.

ECM3 tiene 50 años, está casada y tiene dos hijos de 15 y 19 años. Su narración es de progreso en la medida que a lo largo de su trayectoria ha conseguido articular sus tiempos de trabajo y sus tiempos personales gracias a la estabilidad ofrecida por la empresa. Terminó Bachiller y el secretariado de dirección. Durante un año trabajó en una empresa de mudanzas como administrativa. Después empezó a trabajar en el hipermercado tras realizar un curso de cajera de tres meses. Desde entonces lleva 27 años en el hipermercado. Entró con un contrato temporal, aunque a los dos meses ya la hicieron fija. Entró como cajera principal que es un puesto de ayudante del jefe de caja que ocupó durante 10 años. Después le ofrecieron un puesto de secretaria del director que consistía en evaluar y controlar el trabajo de los jefes de sector y de sección. Durante esa etapa su horario era de 8h a 15h. Allí estuvo cuatro años y tras la desaparición de ese

puesto le pasaron a la sección de créditos y tarjetas, donde le tuvieron que respetar el mismo horario, aunque tan sólo estuvo un año. Su horario de 8h a 15h fue tema de controversia durante algún tiempo. La empresa C quería eliminarlo y finalmente lo consiguió gracias a la reforma de 1993, lo cual originó que ella interpusiera varias demandas a la empresa. Tras pasar una temporada en caja central regresó a créditos con horario rotativo de mañana y tarde de lunes a sábado.

Su estabilidad es indiscutible. Se manifiesta en el hecho de que ha puesto varias denuncias a la empresa, algo impensable para una eventual. La primera denuncia fue por la reducción del tiempo de descanso de 30 a 20 minutos y la segunda porque durante algunos años rebasó el número máximo de horas anuales y solicitó que la empresa se las pagara. Por otra parte, ella representa un caso atípico dentro de las cajeras puesto que nunca se ha planteado solicitar una reducción de horas y porque su salario es muy elevado en relación con sus compañeras. Su objetivo a medio plazo consiste en recuperar el horario de mañana. Se puede apreciar, por tanto, como ECM3 representa el tiempo como un horizonte en el que pasado, presente y futuro se entrelazan ordenadamente.

“Pues los denuncié, los denuncié dos veces por eso y porque yo había tenido desde que entré en [la empresa C] –de palabra, desde luego- media hora de desayuno y ahora, de buenas a primeras, me dicen que tengo veinte minutos. ¿Por qué, si toda mi vida había tenido media hora, por qué ahora tenía que tener veinte minutos? Los denuncié pero no lo pude ganar, no lo pude ganar porque el Juez me pedía que mostrara en papeles lo de la media hora y yo no tenía papeles... También los denuncié por el exceso de horas”

“Nunca me lo he planteado [*reducir*] porque lo lleve bien, no lo llevaba mal y, además, tuve bastante suerte con las chicas y se han portado bien con mis hijo... Yo llegaba a mi casa y tenía la casa arreglada, lo tenía todo hecho, como mucho, planteaba la comida o medio la hacía, pero no lo he llevado mal. Luego, tengo un marido que es una joya, es buena persona, me ayuda y eso hace mucho también”

“Fue curioso, pero una vez las compañeras me dijeron que por qué no reducía y les dije que si no lo hice cuando mis hijos eran pequeños, porque ni me lo planteé, ahora, que ya son grandes, no dejo yo de ganar lo que gano porque no quiero y porque lo necesito en mi casa, que mi hija está fuera y mi hijo a punto de entrar en la Universidad”

“Yo no lo gano mal, pero con los años que llevo no es como para tirar cohetes, gano unas ciento setenta y seis mil pesetas, pero llevo 27 años. Yo comprendo que, a lo mejor, no tengo una categoría demasiado cualificada, pero llevo muchos años y hago un trabajo curioso”

Su horario actual es de turnos rotativos de mañana de 9h a 16h y de tarde de 16h a 23h, de lunes a sábado. Al igual que el resto de cajeras, suele prolongar veinte minutos o media hora su horario. Ese exceso de tiempo acumulado suele ser remunerado en días al

final del año. Por otra parte, la rotación no le provoca problemas de salud ni de conciliación.

“Creo que eso lo hacen con el fin de que todo el mundo tenga mañana, tenga tarde y no se quemen, porque entrar a las 4 y salir a las 11 toda la vida, te puedes morir”

“No me importa, el tema de la comida yo no lo llevo mal, lo llevo bien, no me afecta al estómago, como a la hora que llegue y como lo que sea, pero llego a mi casa, si no tengo que comprar nada, a las cinco, y ya no tengo ganas de hacer nada, ni de salir y encima, tengo que hacer la cena y la comida del día siguiente. Cuando estaba soltera era diferente, tenía más tiempo, pero ahora no”

ECM3 también es un caso atípico por el modo en que concilia su vida laboral y su vida familiar. Para el resto de cajeras el trabajo a tiempo parcial les permitía aportar ingresos extras al hogar, relacionarse fuera del hogar y compatibilizar el trabajo con las tareas doméstico-familiares. En su caso, desde siempre ha contado con la ayuda no sólo de familiares sino, sobre todo, de una asistenta gracias a la buena posición profesional de su marido y gracias a que ella misma nunca ha reducido su horario. Así, cuando sus hijos eran pequeños tuvo a una asistenta que se quedaba con los hijos por la mañana o por la tarde según su horario y que se encargaba de las tareas domésticas. Además contaba con la ayuda de algún familiar y de su propio marido

“Yo he tenido siempre a una mujer desde que me casé que me venía un día a la semana y como vivía en un piso muy pequeñito pues le daba tiempo- fue cuando me quedé en estado, con ese horario, y me planteé buscar a una mujer porque, los primeros meses de mi hija estuve de mañana, lo pedí a caja, que entonces estaba yo en caja fija, y me dieron de mañana cinco meses seguidos y lo que hacía era que, por la mañana arreglaba la casa y me traía a mi hija y se la dejaba a mi madre. Mi marido venía luego por la tarde, llegaba a casa, comía y luego venía a recogerla y se la llevaba a casa hasta que yo llegaba. Así estuve cinco meses y después me fui bandeando como pude; la traía aquí por la mañana, la semana que estaba de tarde nos veníamos a casa de mi madre, para no levantar a la niña; la semana que estaba de tarde nos íbamos para allá”

“Con los niños, cuando eran pequeños, tenía [su marido] más paciencia que yo y cuando yo estaba de tarde, él los llevaba a judo, a inglés. Él siempre para arriba y para abajo”

En la actualidad, los hijos ya son mayores y no requieren demasiados cuidados. El problema principal consiste en coincidir con su marido para comer o para cenar debido a su rotación de mañana y de tarde. Para ECM3 el tiempo aparece como un entorno cuyo orden se altera por las rotaciones.

“Mi marido entra por la mañana, entra a las siete y sale a las tres y cuarto, no como con él pero ceno, o, a lo mejor, llego y ya ha cenado él, pero bueno, nosotros eso, lo llevamos muy bien porque mi marido me deja la cena o a veces cena con migo, eso no es problema. Los domingos comemos juntos, y la semana que estoy al contrario, por la mañana, yo dejo la comida hecha y cuando yo vengo ya han comido ellos y entonces como yo”

“[*Cuando está de mañana*] me vengo para casa y le metería un turbo al coche para llegar antes. Llego, y como ya me he dejado la comida y todo, pues mi marido, a lo mejor, ya está dormido y mis hijos, o en su cuarto o no están. Me siento, como, y me quedo en el sillón un rato, porque no tengo ganas de nada, y cuando me espabilo pues la lavadora, la cena, la comida del día siguiente y si tengo que salir, en alguna ocasión, pues salgo. Cuando estoy de mañana prefiero levantarme temprano, por la noche dejo la cocina lista y por la mañana limpio el cuarto baño, la lavadora la tiendo, hago mi cama, saco la basura y ya está, no hago nada más y ya me voy. Cuando vengo, como ellos han comido y mi marido ya ha fregado los cuatro platos, no hago nada hasta que no me meto en la cocina, de trabajo nada, al menos que tenga que planchar algo. La semana que estoy de mañana me doy el tute, viene la muchacha y yo trato de hacerlo todo”

Por su parte, ECM6 tiene 45 años, está casada y tiene una hija de 20 años. Su caso es más típico que el de ECM3 aunque su narración también es de progreso puesto que también la organización de los tiempos de trabajo en su empresa no le ha impedido conseguir lo que pretendía con su trabajo: un complemento estable a los ingresos del hogar y compatible con las tareas doméstico familiares. Consiguió el título de FPI de auxiliar de clínica y de pediatría. Su primer trabajo fue en el hipermercado en dónde entró directamente con un contrato indefinido. Al año y medio, intentó trabajar como auxiliar en una clínica. Estuvo dos años haciendo sustituciones pero la clínica cerró y pasó por varios trabajos. A las pocas semanas empezó de nuevo a trabajar en el hipermercado con un contrato temporal y a los tres meses la volvieron a hacer indefinida.

“Entré con 18 años y yo antes había terminado el graduado y había estudiado Auxiliar de Clínica y de Pediatría y había estudiado en Jerez, terminé y me fui a trabajar a Carrefour. Entré fija, de tirón, pero tres días a la semana; los lunes, los viernes y los sábados, y así estuve un año y pico y al año y medio o por ahí lo dejé, me marché y estuve trabajando en Frontela, sustituyendo vacaciones, dos años estuve sustituyendo vacaciones de Auxiliar de Clínica y de Pediatría; vacaciones que me llamaban pues yo las sustituía, pero ya Frontera se puso mal y fue cuando empezaron a salir toda la gente de temporeras y de contratas y se cerró, que fue en los años que tuvimos aquí Frontela cerrado, entonces, también estuve trabajando en un cocedero y también estuve en un hipermercado en Valdelagrana, de cajera y estuve trabajando hasta los cinco meses de mi hija, y a los cinco meses de mi hija lo dejé, eché lo cuatro meses restante de la barriga, la tuve a ella y ya me dediqué a ella, y a los siete meses fui un día a comprar a Pryca y la jefa que tenemos de caja de mijo: González ¿te

quieres venir a trabajar? –Para las vacaciones de Navidades que había más gente-, y me hicieron un contrato de tres meses”

ECM6 considera que su trayectoria personal y profesional ha sido positiva a pesar de que al principio atravesara por momentos difíciles cuando tuvo a su hija. En otras palabras, al igual que ECM3, ECM6 concibe el tiempo como un horizonte en el que pasado, presente y futuro se articulan con continuidad.

“Yo, en mi vida familiar, ahora me encuentro mejor. Cuando me casé con 23 años y tuve a mi hija pronto, el trabajo, no tenía mi vida estable y lo pasé un poco mal, era madura y estaba preparada, pero lo pasé un poco mal, me creía con mucha carga. Con el paso del tiempo, ella ha ido creciendo, yo he madurado más, con la persona que tú convives lo asimilas más, sabes sus gustos, él los tuyos; como te que encuentras más realizada, más madura. Yo me encuentro mejor en mi vida familiar ahora”

A lo largo de su trayectoria ha cambiado varias veces de una jornada completa a una jornada parcial y viceversa por lo que ha tenido diferentes horarios pero siempre alternando semanas de mañana y de tarde. Empezó a tiempo parcial, luego pasó a tiempo completo, después volvió a tiempo parcial. Su horario a tiempo completo era de 9h a 16h de mañana y de 16h a 23h de tarde. Ahora está a tiempo parcial, de mañana de 10h a 14:30h y de tarde de 17h a 21:30h, de lunes a sábado.

“... nuestro horario siempre ha sido de nueve a cuatro, y por la tarde de cuatro a once.... Yo no he tenido malos horarios, no... yo ya me pedí de diez de la mañana a dos y media, cuando estoy de mañana, porque yo tengo una semana de mañana y otra de tarde, entonces yo me pedí de diez a dos y media toda la semana, de lunes a sábado y cuando entro por la tarde entro de cinco de la tarde a nueve y media toda la semana igual, pero cuando son las nueve y media me vengo, haya gente o no haya”

“... Yo tengo mi contrato firmado, además yo tengo un contrato muy antiguo en el cual no tengo cláusulas de domingo, no tengo cláusulas adicionales para nada, y no tengo por qué trabajar los domingos”

ECM6 da cuenta de la ambivalencia de un horario como ese. Por un lado, a pesar de que se trata de un horario regular y previsible, la alternancia semanal de mañana y tarde le ha impedido estabilizar las estrategias de conciliación y le ha obligado recurrir para ello a familiares o a asistentes externas. No obstante, en la actualidad las dificultades para coincidir con los horarios de su hija y de su marido son menores. En este caso, ECM6 concibe su tiempo como un entorno en el que consigue encajar todas sus actividades a pesar de las rotaciones.

“Ha habido veces que [*la vida laboral*] me ha fastidiado un poco mi vida personal porque no he podido llevar a mi hija al colegio, no la he podido recoger, ha venido una fiesta de ella, del colegio, y sabes que a todas las madres nos gusta ir y no he podido; son cosas que yo me he perdido, entonces, eso para mí, es muy importante...”

“...si estoy de mañana, tengo un horario muy bueno de entrada, me levanto y lo primero es... hacer las cosas de la casa, intento hacer todo lo que puedo para que cuando venga lo tenga más recogido y pueda descansar un poco... Normalmente, si yo estoy de mañana, guiso por la tarde, pero hay veces, que si la comida no la tengo terminada, me levanto, desayuno, y voy terminando la comida y, entremedias, voy haciendo las camas, friego el cuarto de baño, recojo todo lo que puedo. Cuando son las nueve y cuarto o nueve y media ya estoy desayunada, me doy una duchita y me visto y me voy para el trabajo. Intento avanzar por la mañana y así, por la tarde, tengo menos cosas que hacer, pero, aunque tenga menos cosas que hacer cuando salgo, llego a casa cerca de las tres, como, o comemos, depende si ella [*la hija*] está en la facultad... y con mi marido tampoco compagino la hora de la comida cuando yo estoy de mañana porque el come de dos a tres y cuando yo vengo él se va. Cuando termino de comer, meto los cacharros en el lavavajillas, descanso un poquito y empiezo con lo que es el tema de las ropas; poner una lavadora, tender, recoger, vuelvo a plantear la comida para el otro día y la cena. Me doy una duchita y me cambio y salgo, a lo mejor, a ver a mi madre un ratito o con una compañera a tomar café, pero salir, poquito”

Pero por otro lado ha tenido la suficiente autonomía para reducir o aumentar horas cuando ha sido necesario. De hecho las variaciones de jornada de ECM6 se han debido tanto a las necesidades de cuidado de su hija cuando era pequeña como a sus propias necesidades económicas

“... pero también ha habido otras veces que [*la vida laboral*] me las ha facilitado [*las cosas*] porque la empresa me ha permitido de un tiempo completo volver a un tiempo parcial y me ha facilitado un poco mi trabajo, mi vida, porque cuando necesité estar más tiempo trabajando me lo ofreció y cuando yo he necesitado quitarle jornada a mi trabajo, para estar en mi casa, también me lo ha facilitado”

“Lo que he hecho es que, cuando yo, económicamente, he estado un poquito mejor, ha sido reducir y quedarme con cuatro horas y media. Que me veo más mayor y mejor económicamente, pues puedo reducir un poquito más hasta quedarme con tres horas y veinte... Para mí el trabajo es importante pero la familia es más, hay quien prefiere tener más dinero y trabajar más, pero yo no, yo prefiero tener menos dinero y más tiempo para estar con los míos”

Su estricto cumplimiento de los horarios no es más que otra forma en que se manifiesta su estabilidad contractual. En la empresa C las cajeras no pueden dejar su puesto cuando llega su hora sino que deben esperar a que la coordinadora se lo autorice.

Ello provoca que si hay clientes a los que atender, la cajera se ve obligada a prolongar su jornada entre diez y veinte minutos aproximadamente. Los excesos de la jornada se contabilizan y se remuneran en días libres al final del año. ECM6 nunca se queda más tiempo del que le corresponde salvo situaciones extraordinarias.

“Yo, si me quedo, no le estoy haciendo un favor a mis compañeros, se lo estoy haciendo a la empresa, pero la empresa se está ahorrando contratar a más trabajadores”

“...Y yo jamás me he quedado, jamás me he quedado porque no, porque para eso hay gente para contratar, hay muchos parados ¿no? Y ahora, ya ni nos lo piden [*que se queden*], nos vamos y nos vamos”

“...No te lo paga, te lo va a dar en descanso y entonces, a mí no me sirve de nada que yo tenga que cerrar a las nueve y media y me diga que me quede y me tenga un rato más. Hay excepciones, y entiendes que si algún día, que por h o por b, han faltado niñas porque estén malas, porque haya algún día de bulla y que la empresa no se lo espere y entonces te pide que te quedes un rato más, en ti está el quedarte o no quedarte y el intentar echarles un cable, pero lo que yo no admito ni concibo es, que una persona, sabiendo cómo se le va a meter un mes, no contrate a gente”

Esta posición tan radical con respecto al cumplimiento de los horarios sólo se comprende si se tiene en cuenta su estabilidad y su antigüedad. Además, ECM6 es consciente de que las temporales no pueden plantearse esta estrategia y de sus condiciones temporales. Desde el comité de empresa del que forma parte se ha opuesto a esta situación.

“Las eventuales es que tienen muchísimos tipos de contrato. Hay gente que están por tres horas todos los días, hay gente que tiene cuatro horas, hay gente que tiene seis horas; depende, y hay gente que las tienen partidas y ellas sí que no tienen horario firmado, ellas firman los horarios semana a semana. Ahora estamos nosotras en el comité porque le está diciendo a la empresa que no”

En conclusión, al igual que ECM3, la identidad narrativa de ECM6 es de progreso en la medida en que la organización del tiempo de trabajo de su empresa (estabilidad contractual y horario regular) le ha permitido conseguir lo que para ella era prioritario: compatibilizar el trabajo con las tareas doméstico-familiares. Algo que, por otra parte, se va a repetir en ECM7 y ECM8, a pesar de ser más jóvenes.

ECM7 tiene 34 años, está casada y tiene una hija de dos años. Tuvo que dejar de estudiar el FP de administrativo para ayudar a su madre a cuidar de su padre enfermo.

“Estuve estudiando... Hice FP-I y un año de FP-II, y ya luego me quité... Lo dejé porque mi padre enfermó, y ya me tuve que meter ya a ayudar a mi madre y ya se acabó”

Entró en el hipermercado hace 18 años después de hacer un curso de cajeras en el INEM. Tras encadenar contratos temporales de corta duración durante 6 años hasta que le hicieron indefinida a tiempo completo con la rotación de mañana de 9h a 16h y tarde de 16h a 23h, de lunes a sábado. La narración que predomina en ella es la del progreso aunque no está exenta de dificultades en la articulación de los tiempos. Hace poco tiempo ha solicitado el horario de mañana permanente para poder a su hija de dos años pero no se lo han concedido. Su preferencia por el horario de mañana se debe a que no tiene con quién dejar a su hija cuando trabaja de tarde puesto que su marido trabaja por las tardes, su madre es demasiado mayor y no hay guarderías que abran hasta las 22h que es a la hora a la que podría llegar su marido que sale a las 21h. En el caso de ECM7 el tiempo se representa como un entorno de mayor complejidad y en el que las acciones no encajan con el orden que ella desearía.

“Por la mañana no tengo problema porque yo la metía en una guardería y ya está, pero por la tarde no hay guarderías... hasta las nueve”

“Es que mi marido tiene el turno partido y sale a las nueve, ese es el problema”

“Mi madre es muy mayor. Mi madre tiene 76 años,...”

“Pues yo le solicité a la empresa turno de mañana sólo; porque claro, yo no tengo con quién dejar a la niña por la tarde, porque guardería no hay.

“... Yo le solicité a la empresa el turno de mañana y me dijo que no; entonces yo le dije que qué solución me daba, y entonces me dijeron que me redujera la jornada. Entonces yo les dije que quería de mañana nada más, cuatro horas y veinte de mañana y me dijo que no. Entonces yo lo que... Entonces le pregunté que qué opciones me daba y me dijeron que tenía que ser una semana de mañana y una de tarde,...”

Tras denegarle el horario de mañana, redujo la jornada a 4:20h cada día pero también rotativo. Así que su horario actual es de mañana de 8:35h a 13h y de tarde de 13h a 17:50h y todos los sábados por la tarde. Es un horario del que tan sólo disfruta ella y que le permite compaginar sus horarios, aunque de forma insuficiente, con los horarios de su hija gracias a la ayuda de algún familiar.

En cualquier caso, a pesar de que le hayan denegado el horario de mañana permanente, ha sido su estabilidad contractual la que le ha permitido negociar un horario tan poco habitual. Su principal objetivo, no obstante, sigue siendo conseguir el horario de mañana y adaptar el número de horas a sus necesidades

“... yo ya he hablado con el sindicato y el uno de enero voy a proponer otra vez de mañana. Me van a decir que no, pero yo voy a seguir intentándolo...”

“... yo voy a firmar poquito a poco la reducción; porque yo, eso sí, cuando yo quiera puedo volver a mis siete horas”

A pesar de su disconformidad con el horario es consciente del valor de su estabilidad contractual y de su regularidad horaria en un entorno como el de su empresa. De ahí que la experiencia del presente sea para ella algo seguro gracias a que lo interpreta según el horizonte de futuro estable garantizado por el contrato.

“... la tranquilidad que tienes [*si eres fija*] es abismal... [*Y las fijas por lo menos tenemos*] Un horario más regular por lo menos”

La narración de ECM8 es muy similar a la ECM7. ECM8 tiene 35 años y terminó FPI de administrativo. Tras concluir FPI, realizó un curso de cajera y empezó a trabajar poco después con un contrato temporal. Tres años después la hicieron fija con jornada completa pero tuvo que reducir su jornada a 4:30h para poder atender a su primera hija y desde entonces sigue así. Su horario es de turnos rotativos de mañana de 10h a 14:30h y de tarde de 17h a 21:30h, de lunes a sábado. Nunca trabaja los domingos puesto que firmó su contrato justo antes de la reforma de 1993 y, por tanto, su contrato no incluía la cláusula que obligaba a trabajar los domingos. Su principal objetivo en la actualidad consiste en mejorar su horario para compatibilizarlo con el de sus hijos de 4 y 9 años. Varias veces ha solicitado el horario de mañana permanente pero se lo han denegado o se lo han aceptado en otra sección y a cambio de trabajar domingos.

“Y por la mañana, hombre, me gustaría entrar un poquito más temprano y salir un poquito más temprano también; por el tema de que hay días que me tienen que recoger a las niñas del colegio porque no...”

“Lo he pedido varias veces pero no... Lo he pedido en algunas ocasiones, pero como dicen que es que lo quieren muchas, no sé... No me lo han aceptado todavía”

“Trabajar en Crédito pero eso supondría trabajar los domingos, cosa que no está dispuesta a hacer porque es el día que está con su familia...”

Su horario le ha permitido conciliar, no sin dificultad, con los horarios de sus hijos debido a la rotación. Cuando está de mañana ella lleva a las niñas al colegio y a la guardería y las recoge su madre y luego ella las recoge en casa de su madre donde ya han comido. Por la tarde las lleva a sus actividades extraescolares. Cuando está de tarde puede llevarlas y recogerlas del colegio pero no puede llevarlas a las actividades extraordinarias.

Lo hace su marido o su madre o su suegra. Por otra parte, el horario rotativo le impide tener una rutina estable en el resto de actividades sociales

“El día que estamos los dos [*su marido y ella*] de mañana pues entonces yo vengo, como, me voy para casa de mi madre, recojo a las dos que están con mi madre y ya han comido con ella, me las traigo para acá y ya seguimos la tarde como cualquier día..., ya recogiendo la casa más... Yo la semana que estoy de mañana la casa me trae sin cuidado, la verdad; yo por encima: la cama, la cocina, recoger ropa y ya está. La que estoy de tarde me dedico más... a tener la casa más limpia....Me dedico más a la casa, y dejarla preparada: la compra, todo..., para la semana que estoy de mañana pasármela un poquito a la bartola”

“Yo me he apuntado muchas veces en el gimnasio y lo he tenido que dejar porque es que me es imposible, yo no tengo tiempo. No tienes tiempo, porque la semana que estamos de tarde tienes que aligerar más la casa, o la compra... Si te vas al gimnasio es que pierdes media mañana, y la mitad de los días no puedes ir”

En conclusión, su identidad narrativa es de progreso gracias a que la estabilidad contractual y el horario regular le permiten compatibilizar, aunque con dificultades, su trabajo con las tareas doméstico-familiares.

Para concluir con las narraciones de las trabajadoras fijas, nos vamos a detener brevemente en los casos de ECM2 y ECM5²⁵³. Sus historias dan cuenta de la ambivalencia del horizonte de un futuro estable. Ambas gozan de las mismas condiciones temporales que el resto de sus compañeras: contrato estable y horario regular. Ambas están solteras y no tienen hijos, por lo que sus problemas de conciliación son inexistentes. No obstante, ninguna de ellas desarrolla una narración de progreso sino más bien de algo cercano a una narración de frustración, como si algo valioso hubieran perdido a lo largo de sus trayectorias. Ninguna de ellas parece haber perseguido la estabilidad sino que más bien ésta se interpuso en su camino y ellas no la rechazaron bien por miedo bien por obligación, y al hacerlo renunciaron a algunos de sus deseos más íntimos.

ECM5, 43 años, terminó el bachiller y el secretariado y trabajó como secretaria en una empresa, después en un quiosco de helados, revistas, bañadores,...durante un par de años. Tras estar en el paro un año, empezó a trabajar en el hipermercado como eventual y a los tres años la hicieron fija a tiempo parcial. Su horario siempre ha sido variable de

²⁵³ ECM2, de 61 años, se expresa de una manera similar aunque no tan contundentemente. En su caso, si no rechazó la estabilidad fue por atender a su madre aunque ésta era bastante autónoma. “Me he adaptado bien a mi situación, al no tener nada, solamente en vivir mi vida y en adaptarme a las circunstancias que tengo. No sé si seré muy, digamos, pasiva, por decir una palabra, pero como el horario que tengo es una semana de mañana y otra semana de tarde y como yo ya trabajaba antes de que se muriera mi madre, yo llegaba y mi madre ya me tenía el plato de comida puesto. Luego, ella murió y yo me mentalicé de lo que tenía que hacer”

mañana y de tarde y también ha ido ampliando y reduciendo su jornada según sus necesidades personales y familiares

“yo reduje por las cargas familiares y por mi salud, por las dos cosas”

“...Tenía a mi madre y a mi abuela, que murió con 97 años, había que levantarla porque le había dado trombosis”

Contemplado desde la actualidad, ECM5 parece creer la estabilidad de la contratación canceló para siempre algunos proyectos de juventud, un futuro del pasado que aún permanece vivo. La estabilidad, por tanto, ha impuesto en ECM5 una severa disciplina a los “hábitos del corazón”. ECM5 no oculta su insatisfacción con respecto a su trabajo. Ni la desazón que la acompaña por haber dejado que algo que no sabe definir se escape.

“Tenía 20 años y yo quería encontrar trabajo para sacarme el billete de avión e irme donde vivía mi amiga y terminar de aprender idiomas y quedarme allí a vivir. Yo quería, no a vivir allí, sino a viajar, quería viajar y aprender idiomas que es lo que me ha gustado siempre, pero me metí aquí que trabajábamos tres días a la semana y el primer mes me pagaron 8000 pesetas y encima le tuve que dar a mi madre la mitad del sueldo pues pensé: de aquí a que me vaya, me puedo morir de vieja. Costaba 200.000 pesetas, entonces, el billete de ida y vuelta, ida y vuelta porque yo no pensaba quedarme allí, claro. Entonces ya entras, estás de eventual, no puedes sacar dinero suficiente y cuando pasaron los tres años hicieron la propuesta de quedarnos fija y como estaba tan mal el trabajo, ¿qué decías, que no? pues les dije que sí y cuando pueda me voy. La verdad es que eso de estar fija atrapa mucho a la gente, te da miedo irte a cualquier lado porque ya no te hacen fija, es muy raro”

“Yo soy una persona muy cómoda, no me gustaba relacionarme con la gente, me costaba hasta hablar y saludar, y yo quería un trabajo de moverme por ahí. Yo hice el secretariado y cosas de esas para tener un trabajo bien y ahora te metes ahí, para cobrarle a la gente, sentada en esa silla, tenerle que explicar a la gente las cosas y eso, y a mí no me gusta nada, me ha servido para abrirme un poco pero..... ahora me da igual todo, un día más de trabajo”

“Preferiría no estar trabajando en lo que estoy trabajando, preferiría haber aprendido los idiomas, haber viajado y haber conocido mundo, pero por desgracia estoy aquí, ahora ya no hay quien me saque de aquí, y mi trabajo no me gusta, que no y ahora menos con lo de los arqueos...”

3. HISTORIAS DE LAS TRABAJADORAS TEMPORALES

Como se ha señalado en la introducción, para las trabajadoras temporales su trabajo a tiempo parcial también representa un complemento para los ingresos del hogar, una forma de relacionarse con gente y la mejor forma de compaginar con su vida familiar, cuya responsabilidad asumen en exclusiva. De ahí que su principal objetivo también sea conseguir un contrato estable y un horario regular. No obstante, las condiciones temporales en que se encuentran gran parte de las trabajadoras en la empresa C desincentiven cualquier tipo de esperanza. Unas condiciones temporales que son muy heterogéneas así, por un lado, están las trabajadoras con un contrato formativo y, por otro lado, las trabajadoras con contrato temporal.

Los contratos formativos tienen una duración máxima de tres años y se renuevan cada seis meses. Al finalizar los tres años, la empresa no puede seguir renovando el contrato sino que debe convertir el contrato en indefinido o despedir a la trabajadora. La empresa tiene la obligación de transformar en indefinidos el 20% de los contratos formativos dentro de un periodo de cinco años y se beneficia de la exención de las cuotas a la seguridad social durante esos tres años. La trabajadora, por su parte, tiene derecho a que una parte de su jornada se dedique a su formación y, sobre todo, tiene la esperanza de que finalizado el plazo la conviertan en indefinida.

ECM1 tiene un contrato de formación, 22 años, tiene un hijo de 4 años y está a punto de casarse aunque aún vive en casa de su madre. Configura una narración de progreso aunque algo escéptica gracias a la posibilidad de que su contrato formativo se convierta en indefinido. Cuando terminó 4º de ESO y obtuvo el título de secundaria, ECM1 empezó a trabajar en una guardería. Durante ese periodo se quedó embarazada. Dejó de trabajar en la guardería las últimas semanas del embarazo y no volvería a trabajar hasta un año después de dar a luz que entró en la empresa C. El momento del embarazo supuso un cambio radical en su vida. Tuvo al niño con 18 años y enseguida tuvo que ocuparse de él por lo que no pudo seguir el ritmo de sus amigas y se sintió aislada.

“A mí me cambió toda [la vida]... cuando tuve al niño era muy joven y, entonces, mis amigas, cogieron un ritmo de gente joven. Yo me tuve que quedar parada. Criar a mi hijo, quedarme en casa e intentar criarlo a mi manera. Seguía siendo joven, pero en vez de salir todos los sábados, como querían mis amigas, pues en vez de salir todos los sábados saldría uno al mes, o uno cada tres meses y el grupo de amigas, más o menos, lo dejamos, nos encerramos más en salir con mis hermanos, con mis cuñados, con mis primos; más en familia. Cuando entré en [la empresa C] yo estaba muy encerrada en mí misma, sufría unas crisis de ansiedad horribles. Estaba tan encerrada en mí misma, en mi mundo, y siempre metida en

mi casa, que de no salir tuve una crisis de ansiedad horrorosa. El psicólogo me dijo que me buscara un trabajo fuera de mi casa y ahora casi todas mis amigas son de allí [*de la empresa CJ*”

Ahora vive con madre y su hermana y está ultimando los preparativos de su boda que se celebrará dentro de 6 meses y de la casa en la que vivirá con su marido. Su principal objetivo es que le sigan renovando cada seis meses, que al finalizar el periodo de los tres años le conviertan en indefinida, aunque sabe que es difícil porque hace poco ya han hecho indefinidas a otras compañeras, y reducir su jornada para poder atender a su hijo. Por otra parte, ECM1 es consciente de que las condiciones de trabajo han empeorado, lo cual dificulta aún más su posible conversión en indefinida. Así, pues, ECM1 concibe el tiempo como un horizonte en el que la continuidad entre el pasado, presente y futuro penden del fino hilo de la poco probable conversión en indefinido del contrato formativo

[*¿Y cómo ves tu futuro entonces?*] “... espero llegar aquí a los tres años y a los tres años no quiero dejar de trabajar.

“Creo que, indefinidamente, no podría [mantener este horario]... porque en el momento que me case o tenga mi casa y tenga que organizarlo todo... porque ahora yo llego a casa y mi madre me tiene la comida y al niño comido y en la siesta, pero en el momento que tenga que hacerlo yo todo..... Lo intentaré, otro remedio no me queda, pero me costaría trabajo”

“Ahora ya, directamente, te meten fija a cuatro horas... Las dos últimas formativas que hicieron tienen ese horario, de seis a diez, y están estupendamente porque tienen todo el día libre y cuando están de mañana pues igual, creo que entran a las nueve y salen a la una. Están muy bien... Vamos, me río del mundo [si yo tuviera ese horario]. Hombre, baja el sueldo, baja mucho el sueldo, pero...”

“Las condiciones de trabajo están fatal. Yo me fijo en los contratos que están haciendo ahora. Yo veo a las fijas antiguas... y yo me muero por un trabajo de esos, trabajan cuatro horas, pueden elegir el horario que quieran. Pero ya esos contratos no los hay. A ellas no les obligan a trabajar los domingos ni los días de fiesta; tienen sus pagas y sus cosas. Esos contratos ya no los hacen”

Su preferencia por la reducción de horas se relaciona con el carácter complementario al de su pareja que ella misma le otorga. Pero no sólo expresa razones económicas para trabajar sino también sociales. ECM1 demuestra aquí que concibe y utiliza el tiempo como un recurso para la emancipación personal.

“Con mi sueldo, más o menos, no contamos porque como mi novio está fijo contamos con el suyo. Cuando pedimos lo de la casa con el que contamos fue con el suyo, el mío es para tirar, pero no es muy estable”

“Es un trabajo que te exige mucho, pero me gusta tener mi tiempo allí y la libertad que me da el trabajar –porque he estado un año sin trabajar y sé lo que es el meterme en mi casa y era mi casa, el niño y todo igual-, pues el tener un trabajo... Pediría, a lo mejor, menos horas, pero dejarlo no”

ECM1 tiene una jornada completa de turnos variables de mañana y tarde, de lunes a domingo. Por las mañanas trabaja de 10h a 16:30h y por las tardes de 17h a 23:30h y su día de descanso es variable pero siempre un día laborable. A pesar de que se trata de un horario regular y previsible y de que lo conocen con un mes de antelación, la variabilidad del día de descanso, la rotación de mañana y tarde y trabajar los sábados por la tarde y los domingos, dificulta la capacidad de hacer planes y de organizar las estrategias de conciliación con la vida familiar pero también con otro tipo de actividades sociales. En este caso, ECM1 representa el tiempo como un entorno levemente desordenado debido a que las acciones no encajan con facilidad.

“Normalmente los horarios nos los dan mensuales, no es decir de un día para otro, y más o menos ya te puedes hacer planes sobre ese horario”

“En enero me dan un horario anual con todos los días de fiesta y todos los domingos que se abre (9 domingos al año), que no se abre, que te toca, que no te toca. Yo ya sé que el 1 de noviembre me toca, que los dos primeros de diciembre me toca, el tercero no pero el cuarto sí, y más o menos yo voy haciendo mis cálculos. **Lo que nunca sabemos** es el día de descanso que te van a dar, normalmente es un miércoles o un jueves, nunca te van a dar un sábado ni un viernes”

“... porque yo, por ejemplo, miles de cosas, que no puedo hacer planes por el horario, un horario que te quita medio día. Yo, la semana que estoy de tarde, intento pasarlo todo a la mañana, que me llevo toda la mañana corre que te corre, que no me da tiempo a hacer nada, pero vamos, te lo condiciona un poco.

“... con el carnet llevo un año, para sacarme el teórico. Me voy a la Auto Escuela una semana y me canso porque con ese trabajo me cuesta mucho trabajo el insistir en algo. Me apunté a un gimnasio, porque dejé de fumar y me puse gordísima, pagué un mes y fui dos semanas”

“Para mí, la verdad, es que un domingo me cuesta mucho trabajo tener que ir a trabajar porque es el día que nos reunimos todos, Yo, los domingos que trabajo lo noto, me cuesta mucho trabajo y trabajo de muy mal humor”

“Ahora no tengo un día de fiesta, soy como la que trabaja en un bar que los días de fiestas es cuando más se trabaja. Todo el mundo está deseando que llegue un día de fiesta y yo lo odio, no quiero que llegue porque me toca trabajar más. Es mucho más difícil llevarlo”

A pesar de las dificultades, ECM1 puede contar con la ayuda de su madre y su hermana para cuidar del niño y, por tanto, sus problemas de conciliación quedan atenuados, algo que cambiará en el momento en que se case y se emancipe.

“Cuando estoy de mañana intento llevarlo a algún parquecito, al cine, al McDonald. Normalmente, cuando estoy de mañana, los viernes y sábados son para él totalmente. Salgo a las cinco, como, y ya toda la tarde con él. Los días entre semana, hoy por ejemplo salgo a las nueve, pues de nueve a diez no hago nada, estoy en mi casa con él, lo baño y eso. Cuando salgo a las cuatro y media, como, y ya empiezo a hacer miles de cosas. Me voy a la Autoescuela una horita, todas las mañanas también me voy”

“Cuando estoy de tarde toda la casa la hago yo, porque mi madre ya está mayor, y todo eso lo hago yo. Ahora, por ejemplo, antes de venirme para acá, he tenido que recoger las camas antes de llevar al niño al colegio. He llegado, me he duchado, he terminado, más o menos y lo que me quede pues cuando llegue lo hago. La comida no, la comida no se me da muy bien, voy a ser la peor ama de casa del mundo, no sé hacer nada de comer. Mi madre cocina muy bien y entonces no me meto en la cocina pero, normalmente, las cosas de la casa las hago yo y cuando estoy de mañana no hago nada, porque cuando yo llego a las cuatro y media ya lo tiene ella todo hecho, la comida, el fregado, Cuando yo llego, que nunca es a las cuatro y media, que llego a las cinco, ya lo tiene todo totalmente recogido”

El de ECM10 es un caso similar al de ECM1 aunque sin tanto escepticismo. Por su parte, ECM10 desarrolla una narración de progreso debido a que ella también tiene un contrato formativo y espera y desea que le conviertan en indefinida. No obstante, su situación es distinta. Tiene 22 años, terminó hace tres años 4º de ESO y está soltera. Entró en la empresa C con un contrato formativo con la intención de trabajar sólo durante el verano y ya lleva dos años y medio. Ahora espera que le hagan indefinida y con jornada completa. Sus horarios son de turno variable de mañana de 8:30h a 13:30h, de mediodía de 12h a 17h y de tarde de 17h a 22h. A pesar de la elevada exigencia de disponibilidad que un horario como este supone, ECM10 no tiene demasiados problemas de conciliación puesto que vive en casa de sus padres y su madre se encarga de las tareas domésticas.

“[¿Y a ti el horario te afecta mucho?] No, porque no tengo otra cosa que hacer... pero vamos, bien, que tampoco... Yo me adapto, yo qué sé; yo no tengo problemas”

La leve esperanza de ser convertidas en indefinidas de las trabajadoras con contratos formativos se torna en incertidumbre y resignación en los siguientes casos de las trabajadoras temporales. El modo en que la empresa C organiza los tiempos de trabajo no sólo les impide vislumbrar si en algún momento podrán o no conseguir un contrato indefinido sino que también les impide saber qué horario tendrán la semana siguiente.

Estas trabajadoras van a configurar identidades narrativas del absurdo en el sentido de que no pueden prever si trabajarán o no, ni con qué contratos o con qué horarios y, en consecuencia, poco o nada pueden hacer para que la situación deje de comportarse tan adversamente.

A pesar de vivir una situación de extrema flexibilidad, ECM11 lo afronta con cierto optimismo e indiferencia. Ha configurado una identidad narrativa del absurdo puesto que no alberga esperanzas de que se cumplan sus deseos de estabilidad laboral en un contexto en el que nada puede preverse. Se aprecia que, en su caso, el tiempo se representa como un horizonte en el que la continuidad entre su pasado de estabilidad en otra ocupación y el futuro de sucesión desordenada de contratos temporales se ha fragmentado.

ECM11 no terminó 4º de la ESO y empezó a trabajar en una tienda de ropa. Allí estuvo casi 7 años. En ese periodo hizo un curso de esteticien durante un año con la intención de conseguir trabajar en una peluquería o similar. Cuando vio las condiciones que le ofrecían lo descartó.

“empecé a trabajar en una boutique. Allí estuve seis años y después me fui a un centro de rayos uva, un año”

“Me he tirado seis años en la boutique trabajando de lunes a viernes por las tardes, y los fines de semana y los días de fiesta el día entero, o sea, a turno partido, yo no podía hacer nada. Así me he tirado seis años, solamente descansaba el día 1 y el día 6 de Reyes, ya está”

Después de pasar 6 meses en el paro, empezó a trabajar en el hipermercado por temporadas y con contratos breves, de semanas, primero en el verano, después en la temporada de Navidades y después con más continuidad desde el mes de marzo con un contrato temporal que le vence en breve y que espera volver a renovar.

“Estuve el verano pasado, en Textil, y luego me llamaron para las Navidades y después para el mes de Marzo hasta ahora”

“Esta última vez ni me lo creía, porque firmé un contrato de un mes y poco y luego firmé una prórroga de cinco meses. Cuando vi la fecha no me lo podía ni creer”

“Nos han dicho que la Jefa, al no llamarnos para nada, es que está contenta con el trabajo y que cuando terminemos que llevemos la vida laboral y que en el momento en que haga falta nos llaman”

“La verdad es que el pensar que me quedo parada se me viene el techo encima, me agobia mucho en mi casa y, aunque en casa estoy muy bien, necesito actividad”

ECM11 desea trabajar no sólo para sentirse autorrealizada y relacionarse con gente sino también porque próximamente se casará y necesita dinero para emanciparse.

“Importante para mí es que me pusieran seis horas... unas horitas más, trabajar más y ganar más dinero, evidentemente”

“Yo no llego nunca a finales de mes, siempre estoy muy justa y ahora que me caso más todavía... me caso sin piso, me voy de alquiler”

Su horario es de turnos de mañana y tarde. No tiene un horario fijo ni por la mañana ni por la tarde sino que varía cada semana. El horario se lo comunican a principios de mes para el mes siguiente. Trabaja de lunes a sábado y los domingos que abre el centro. Otras veces ha tenido que doblar el turno de manera imprevista. Tampoco puede conocer con anticipación las vacaciones, que la empresa organiza según sus picos de actividad. Se aprecia con claridad que para ECM11 el tiempo también aparece como un entorno desordenado sobre el que carece de cualquier tipo de control.

“Mañana y tarde, al medio día. Lo mismo te ponen poquitas horas hoy y el sábado te ponen más horas. Van jugando con las horas”

“El horario te lo dan a primero de mes, normalmente te dan el mes completo... Organizarme me puedo organizar tranquilamente... Y si no te dan la semana, la primera semana del mes, y si el sábado te dan la primera semana del mes, pues el lunes ya está el mes entero”

“Hay compañeras que tienen el turno de mañana y les han dicho que si no les importaba volver por la tarde. A mí no me lo han dicho, a mí me pasó una vez sólo y sí, volví. Luego te apuntas tus horas de más y eso te lo pagan”

“... me las han dado [las vacaciones], no las he elegido, pero no han estado mal porque me dieron las última de junio y la penúltima de agosto, me quedé sorprendida”

Por otra parte, ECM11 manifiesta que nunca ha tenido problemas cuando ha solicitado días para atender a algún imprevisto o para ir al médico. La práctica habitual de la empresa C consiste en convertir ese día solicitado en uno de los días de descanso omitiendo los días que les corresponden por asuntos propios.

“... por ejemplo, si tienes el turno de mañana pues te pondrán de tarde, o si no, te ponen ese día libre y en vez de darte un miércoles pues te lo dan otro día. El día ese que yo fui al médico me lo pusieron de descanso”

ECM11 no tiene demasiados problemas de conciliación puesto que vive con su madre, trabaja pocas horas y su novio vive fuera. A pesar de ello, ella se encarga de las tareas domésticas puesto que su madre está enferma.

“Soy la única de las hijas que queda en casa y antes de la hora que entre, tengo que dejar la casa recogida. Si entro a las doce, pues duermo más y si entro a las nueve me levanto a las siete y media o por ahí y recojo todo”

“Si entro a trabajar, entre a la hora que entre, me tengo que levantar dos horas antes y dejar mi casa recogida y limpia. Mi madre está mayor y le duelen mucho los huesos y yo prefiero estar cansada antes que mi madre”

ECM11 configura una narración del absurdo puesto que ni sabe cuándo si podrá trabajar ni más horas ni con más continuidad y ni puede hacer nada para cambiarlo.

ECM4 desarrolla una narración del absurdo de contornos aún más claros. Tiene 31 años, está casada y tiene un hijo de 4 años. Tras terminar FP de administrativo, intento trabajar como administrativo pero al final empezó a trabajar en el hipermercado hace 10 años. Sin embargo no ha trabajado de una manera permanente sino por temporadas. Durante los tres primeros años de su hijo se dedicó en exclusiva a cuidar de su hijo y no trabajó. La empresa C emplea a una parte significativa de su personal por temporadas debido a la estacionalidad de su actividad. Contrata por periodos de nueve a doce meses a una trabajadora, quién debe permanecer desvinculada otros doce meses para volver a ser contratada por la empresa. ECM4 lleva diez años en esa situación.

“Entrando y saliendo 9 meses, a veces trabajando, año o año y medio en paro. Hasta el año o el año y medio no podía volver a entrar”

Las temporadas que no está contratada por el hipermercado, trabaja haciendo sustituciones en otras empresas

“Echo currículos en más sitios, intento buscar. Algunas veces me sale alguna tienda de dependienta en el centro de Jerez pero por poco tiempo porque es una empresa familiar y tiene que ser para alguna ayuda, que caiga enfermo algún familiar y que cuenten conmigo”

La inestabilidad es aún mayor si se tiene en cuenta que los periodos de contratación en la empresa no son de nueve o doce meses sino que se cubre ese tiempo mediante contratos de corta duración (de hasta semanas), algo que requiere una disponibilidad absoluta por parte de la trabajadora y algo que le hace representar su tiempo como un horizonte en el que el pasado está lleno de periodos de contratación que se suceden caóticamente y sin control y en el que futuro no se vislumbran posibilidades de estabilización.

“Ahora me lo han hecho a mí del 15 al 2, ni un mes, del 15 de septiembre al 2 de octubre”

“Claro que sé yo que seguro que me lo renuevan porque esta gente, si vas a estar nueve meses, no te hacen el contrato de nueve meses sino que te lo van haciendo gota a gota... Ahora, a lo mejor, el que firmaré ahora si me llaman, a lo mejor son dos meses, un mes y medio, dos meses y medio”

“Algunas veces me llaman para que vaya a alguna hora imprevista o para lo que sea y voy”

A pesar de que asume con resignación su situación, ECM4 muestra su decepción puesto que ella esperaba que le hicieran fija después de tanto tiempo entrando y saliendo del hipermercado

“Me esperaba yo que, con tanto tiempo de entrar y salir, algún día la antigüedad me sirviera para algo pero como ahora entran niñas de formación nos cierran muchas puertas a nosotros”

Por otra parte, ECM4 soporta la inestabilidad de su situación porque está acostumbrada y porque su trabajo es un complemento para el hogar que le permite relacionarse con gente y compatibilizarlo con las tareas doméstico-familiares.

“Como estoy acostumbrada a que ellos lo lleven de esta forma, pues nada, lo tengo como una cosa normal porque esto es como es. Sé que terminaba el día 2 pero sé que esta gente me renovará. Pero ellos ni siquiera me han llamado para decirme que me han renovado, si no que, yo misma, al recoger el horario si veo que pone “ausencia” pues es que no me han renovado pero si veo que pone el horario es que sigo. Hoy vengo yo por mi horario, porque otra diría que como no le han renovado pues que no tendría por qué estar aquí”

“... si yo tuviera que vivir de [la empresa C] no podría. Es un complemento para la casa pero para nada más.

“No, trabajo por mí misma porque el puesto de cajera me gusta. No estoy incómoda, me gusta porque me relaciono mucho con la gente, hablo mucho y, quieras que no, ser ama de casa y estar metida en la casa no es lo mío. Yo quiero realizarme como persona aunque sea poco tiempo, aunque sea un sobre pequeño, pero salir de casa y, después, si es una cosa que me gusta pues mucho mejor”

Su objetivo a medio plazo es que le conviertan en indefinida pero a corto plazo es que le amplíen su jornada a 4 horas al día. Actualmente tiene un contrato a tiempo parcial de 18 horas a la semana que la empresa distribuye con total autonomía según los picos de actividad. Su horario es variable y por turnos. Le comunican el horario con un mes de antelación pero puede trabajar por la mañana o por la tarde y a diferentes horas. Por otra parte, trabaja de lunes a domingo. Los domingos que trabaja y todos los sábados siempre tiene una jornada 6 horas y libra dos días de lunes a viernes. La empresa distribuye las

horas según sus necesidades y lo comunica con un mes de antelación. La época de navidades y en verano es la época de mayor actividad y todas las trabajadoras a tiempo parcial suelen aumentar su número de horas hasta 30 horas aproximadamente.

“Yo quisiera que me pusieran un contrato de 4 horas. Hay algunas chavalas que tienen la suerte de jornada de 4 horas, o sustituir a alguna fija, pero no tengo esa suerte”

“Ahora los están dando por meses. Una semana estoy de mañana, otra semana estoy de tarde, o dos días de mañana o dos días de tarde”

“Puede ser de 7,30 a 10,30, de 8 a 11 ó de 15 a 18. Cualquier hora porque el contrato es de 18 horas a la semana y ellos lo reparten a su beneficio, claro, a lo que les venga mejor”

“Ahora estamos mejor que cuando estábamos antes (semanal) porque, más o menos, tienes el mes y puedes planificar que si te hace falta un día puedes pedirlo o cambiarlo con otra compañera y si no puede, se lo pides a la jefa”

“O no trabajo un martes o un miércoles y el sábado echo las 6 horas, que también puedo jugar así. Vengo, prácticamente, todos los días 3 horas pero, como el sábado es el día más fuerte supuestamente, pues te dan un día libre y vengo el sábado las 6 horas. De las 18 horas ellos las reparten como ellos quieren; te pueden poner dos días 6 horas y dos días libres”

A pesar de que la empresa entregue a sus trabajadoras los horarios con un mes de antelación, éstas no saben ni cuántas horas ni cuándo trabajará y librarán, lo cual merma considerablemente su autonomía y su capacidad de planificación de cualquier tipo de actividades no laborales. Una incapacidad para planificar que también se traslada a la organización de las vacaciones. En consecuencia, el tiempo para ECM4 también es un entorno completamente desestructurado en el que nada se comporta de una manera regular al que tiene que adaptarse mediante arreglos improvisados

[¿Tú, de vacaciones, no pueden pensar en irte ni nada porque como no lo sabes?]

“No sé, ni cuando, ni nada. Esto es vivir en el aire.”

[¿Y los días que tienes de vacaciones no sabes ni cuando te los dan?] “Que va, ya eso en el horario, eso es por sorpresa, un día te dan el horario y ves: vacaciones, vacaciones.”

Se trata de un modo de organizar los tiempos de trabajo que demandan una absoluta disponibilidad temporal de la trabajadora lo cual sólo es posible si cuenta con una ayuda igual de flexible para las tareas doméstico-familiares, una ayuda que en el caso de ECM4 proviene de los abuelos. Aunque reconoce que el trabajo a tiempo parcial no le obstaculiza demasiado en su conciliación, la variabilidad del horario le obliga a recurrir más a los abuelos.

“... es que los abuelos, hoy en día, son imprescindibles. Si las mujeres trabajan es gracia a los abuelos”

“... como tengo jornada parcial tampoco me ha complicado mucho. Si hubiera tenido 8 ó 9 horas tendría mi casa más o menos y tendría que depender más de los abuelos”

“El niño sale a las dos y si estoy de mañana estoy allí. O bien estoy y lo recojo, o bien salgo a las tres. Si salgo a las tres y media ya dependo de los abuelos para que me lo recoja. Cuando yo llego ya le ha dado mi madre el almuerzo y tengo la tarde libre para estar con él, para llevarle al parque, a salir con él o en casa, a hacer las cosas de la casa. Pero más con él porque tiene cuatro años y necesita salir y que lo lleve al parque”

Para ECM4 lo más molesto de su horario no es sólo la variabilidad sino también que trabaja en horas “no sociales” como tarde-noche o sábados tarde y domingos.

“Un sábado no me cuesta, pero un domingo... El domingo me pesa más de venir porque el domingo es para salir y cuando llegan las fiestas de Navidades, fin de Año, el día de Reyes, sobre todo... pero que te toque el día de la cabalgata estar aquí y no poder ir con tu hijo a los Reyes, pues te da mucha pena”

“Y si me toca el sábado de mañana mucho mejor, contentísima, ahora, un sábado de tarde noche, ya... y en verano peor, en verano te quema más porque es cuando todo el mundo está de camping todo el mundo pasa por la caja con las cosas del camping y de playa, y tú ahí, todo un sábado metida porque con el tiempo que tienes tampoco tienes ganas de ir a la playa”

Por su parte, ECM9 es una madre soltera de 26 años. Su hijo tiene 9 meses y vive con su madre. En su caso, la organización del tiempo de trabajo muestra su lado más flexible y la identidad narrativa transita hacia la más descarnada muestra del absurdo. ECM9 terminó FPI de administrativo y enseguida empezó a trabajar en el hipermercado con contrato temporal y jornada parcial, donde ya lleva 6 años. Al igual que ECM4, trabaja un año y tiene que estar otro año fuera para poder volver a ser contratada por el hipermercado. El año que está fuera trabaja en otro supermercado en las mismas condiciones de tal manera que cada año trabaja en un hipermercado. Sus contratos son de corta duración y en ocasiones se ve obligada a atravesar periodos de desempleo entre cada contrato. Sus contratos pueden ser de días o de uno o dos meses y nunca hay una regularidad para ello de ahí que su disponibilidad temporal deba ser elevada.

“Antes eran nueve meses, tenía que trabajar nueve meses. Te hacían un contrato lo mismo de dos meses, te dejaban parada una semana, te volvían a llamar otros tres meses, así. Siempre tenía que echar unos cuantos días parada para poder hacer otro contrato”

“Uno de dos meses, uno de uno... A mí me han hecho hasta de 25 días... De llamarme, de ir a comprar con mi madre y decirme: “Rocío, pase usted por ahí...”; de ir por la mañana: “Rocío, pásate por Nóminas para recoger el uniforme, que entras esta tarde a las cinco... Y yo ni idea. Yo iba a comprar, y yo comprando allí, como sabían que estaba parada.....fui a comprar por la mañana y me dicen: “vente, que a las cinco de la tarde tienes que estar trabajando... Y bueno, yo fui a las cinco a recoger el uniforme, y la camisa toda arrugada,..., la falda toda larga..., porque no podía ir a mi casa y... No podía decir: “bueno, voy a mi casa y me cojo aunque sea el dobladillo”. No. A las cinco, pum, coger la ropa y ponerte en la caja a trabajar”

ECM9 se ha mostrado dispuesta a trabajar en cualquier momento, incluso cuando estaba embarazada. El embarazo supuso un acontecimiento decisivo en su vida puesto que al poco tiempo abandonó al padre del niño. Ella se ha visto obligada a seguir trabajando debido a la desvinculación del padre.

“El padre del niño lo dejé... Yo tuve... O sea, yo me llevé nueve años de relación con él, estuvo dos..., lleva sus apellidos y todo. Los dos primeros meses muy bien conmigo, pero ya después se fue yendo con las amistades, las amistades y está metido en la droga”

“Es que nunca me ha pasado nada de nada... Pues el niño tiene nueve meses, pues hará casi siete meses que no lo ve. Los abuelos sí, pero el padre no”

“...por eso tengo la necesidad de estar trabajando. Porque si él por ejemplo me ayudara pues mira, pero como no me ayuda tengo que trabajar donde sea, vamos...”

Su predisposición a trabajar y la necesidad económica le obligaron a trabajar durante casi todo el embarazo y a los tres meses de dar a luz.

“Hasta los cuatro meses y medio estaba en [*el otro hipermercado*], y después terminé en allí, me fui a [*hipermercado C*] y estuve hasta los ocho meses y medio, que me hicieron hasta una prórroga de contrato. Y como ya estaba que ya no podía, porque ya me quedaban dos semanas para tenerlo pues entonces ya me quedé en paro, porque ya me terminó el contrato. Yo le dije a la jefa que hasta donde llegara, que yo ya no podía prorrogar más contratos. Entonces me dejó en paro y ya tuve a mi niño y ya a los tres meses o así de haber nacido pues me fui a..., me llamaron de Súper Sol”

En el hipermercado C le hacían prorrogas de quince en quince días según se encontrara para trabajar con la condición de que no se diera de baja por maternidad

“Entonces me dijo: “si tú firmas el contrato tienes que estar hasta finalización de contrato, no puedes pedir baja, si no, no te contratamos”.

“...Y a mí el médico me quería dar la baja, porque claro, era época de Navidad, yo tuve a mi niño en febrero, y era época de Navidad, diciembre, y yo había días que echaba hasta once horas allí trabajando. Entonces había días que cuando llegaba a mi casa... Yo salí un día a las..., desde las diez de la mañana, salí a las cinco de la tarde y salí un poquito antes porque tenía a las cinco el médico. Llegué a las cinco al médico con el uniforme y me preguntó, dice: “tú...”. Digo: “yo vengo ahora mismo... Yo no he comido. Yo lo que he tenido es el desayuno y yo no he comido”. Y me dijo: “pues tú así no puedes estar. Yo ahora mismo te doy la baja”. Y yo le dije que no, que no me diera la baja porque si no como que me iban a poner de patitas en la calle...”

Debido a su situación personal y a la situación de desempleo de la ciudad en la que vive, ECM9 se siente agradecida y afortunada de que la sigan contratando tras el embarazo.

“...Yo porque he tenido la suerte eso, porque estuve trabajando hasta última hora y me dijo la jefa..., como yo no me di de baja ni nada, dice: “en cuanto que tú hayas dado a luz y estés dispuesta para trabajar, tú vienes a pedir trabajo, que aquí vas a tener siempre trabajo” me dijo ella. Entonces pues yo he tenido esa suerte...”

No obstante también se siente molesta por el trato que la empresa le dispensó durante el embarazo. Le colocaron en un puesto en el que tenía que estar de pie y no podían pasear de vez en cuando y le ampliaron el horario hasta once horas en el periodo de mayor actividad de la empresa, en Navidad.

“Y si te ayudan lo mínimo, vamos. Lo mínimo porque yo ya te digo, yo he estado con la barriga de ocho meses y he estado once horas trabajando; en vez de decir: “bueno, pues esta compañera que está embarazada de ocho meses vamos a dejarle sus tres horas nada más”

“(En navidad le tocaba estar envolviendo regalos) ... porque he tenido que estar de pie, que yo..., a mí no me dieron silla ni nada cuando estaba con la barriga y yo por mi cuenta cogí una silla, porque yo no podía estar tantas horas de pie, porque yo llegaba a mi casa con los pies...”

“Hasta para el cuarto de baño tenía que decir: “la gordita”; y entonces ya decían: “venga, pues cierra corriendo”; o venía otra compañera, te sustituía y te ibas al cuarto de baño”

“Tampoco podía dar un paseo de vez en cuando...y corriendo, y en ese estado tampoco era para estar corriendo. Prefería estar aunque fuera que me dolieran las piernas o los riñones, estar en la caja”

Dentro de este contexto de extrema flexibilidad, su objetivo principal, en lo que al tiempo de trabajo se refiere, es conseguir un contrato indefinido y horario regular. Un horizonte de futuro que sin embargo sabe inalcanzable.

“... la ilusión que yo tengo es quedarme indefinida y montar el día de mañana una casa para yo vivir con mi hijo”

Por el momento tiene un contrato temporal y una jornada parcial de 18 horas a la semana. Su horario es muy variable. Puede trabajar de mañana o de tarde, de lunes a domingo, normalmente trabaja 3 horas al día aunque otros días puede trabajar 6 horas. La empresa tiene total libertad para distribuir las 18 horas lo cual exige una elevada disponibilidad temporal. Una disponibilidad que se incrementa puesto que ella no conoce su horario de la semana siguiente hasta el último día de la semana. De ahí que ECM9 conciba el tiempo como un escenario cuya dinámica la arrastra de un lado para otro sin orden ni concierto.

“Normalmente tres horas, lo que pasa que nunca se echan tres horas, siempre se echan más... otras semanas he entrado a las cuatro y cuarto hasta las once menos cuarto por ejemplo, con media hora de merienda”

“Ahora, esta semana, porque es según semanas. Esta semana he tenido todos los días de siete y cuarto a diez y cuarto, y el sábado de tres a seis. Esta semana he hecho las tres horas bien”

“Otras veces ha trabajado por la mañana y le han pedido que se quedara por la tarde”

“Yo he llegado... o sea, yo tenía que echar dieciocho horas a la semana y he llegado a echar en una semana treinta y dos horas”

“... yo no sé el horario de la semana que viene hasta el sábado a partir de las ocho de la tarde que nos lo dan... Entonces, claro. Yo no puedo hacer planes de decir: “el martes que viene voy por la tarde a tomar café”. Pues no puedo, porque hasta el sábado no sé si el martes lo tengo libre o no”

Tampoco sabe cuándo tiene las vacaciones y en ocasiones está de vacaciones por sorpresa. Como firma contratos de 15 días, 1 ó 2 meses,... algunos de los días de vacaciones o bien se los pagan en el finiquito o bien los disfruta como antes de terminar el contrato pero sin que se lo comuniquen antes.

“Yo he estado esta semana pasada de vacaciones una semana entera.... Yo no sabía ni que estaba de vacaciones, sino que me dieron el horario que ponía entera de vacaciones; entonces yo tuve que ir el sábado para coger el horario de esta semana, pero la semana pasada entera de vacaciones”

“...O sea, que tú no puedes planear de decir: “bueno, pues el mes que viene cojo las vacaciones y me voy...”

La elevada disponibilidad temporal que exige un horario sólo pueden sobrellevarse si se cuenta con ayuda. ECM9 cuenta con la ayuda de su madre, sin la cual no podría trabajar y quien, además, dejó de trabajar para poder ayudarla lo cual le genera hondas preocupaciones

“Hay días que estás agobiada porque tienes... Mi madre tiene... Porque mi madre tuvo que dejar de trabajar para poderse quedar con mi niño, porque mi madre trabajaba; pero claro, ¿entonces con quién dejo yo al niño?”

ECM9 configura una identidad narrativa del absurdo puesto que nada de lo que ocurre en su empresa con respecto a los tiempos de trabajo parece tener sentido ni es susceptible de ser controlado por ella. Además ella es consciente de que haga lo que haga difícilmente va a servir para que la empresa le haga un contrato indefinido, de ahí que se resigne e incluso se sienta afortunada de poder subirse a los lomos de la disparatada sucesión de contratos temporales.

Para concluir, se puede afirmar que la segmentación de las condiciones temporales se proyecta igualmente sobre configuración de las identidades narrativas. Por un lado, las trabajadoras fijas han configurado *identidades narrativas de progreso* gracias a la consecución de la estabilidad en su contratación y regularidad y cierta autonomía en sus horarios. Por otro lado, las trabajadoras con contrato formativo también configuran una *identidad narrativa de progreso* aunque en una versión más contenida, en la medida en que la esperanza en su conversión en indefinidas es más tangible que en el caso de las otras temporales. Por último, entre las trabajadoras temporales predomina la *identidad narrativa del absurdo* en el sentido de que, a pesar de que albergan la esperanza de conseguir un contrato estable y un horario regular, saben que tanto lo uno como lo otro es algo harto improbable en una empresa en la que las contrataciones y los horarios escapan por completo a la comprensión de las trabajadoras.

El objetivo de esta tercera parte consistía en dar cuenta de los diferentes tipos de identidad narrativa que los trabajadores configuran en cada uno de los modelos de organización de los tiempos de trabajo. Nuestro argumento se desgranaba en tres partes. En primer lugar, sostenemos que en el mercado de trabajo español se pueden distinguir tres modelos de organización de los tiempos de trabajo: clásico, flexible moderado y flexible extremo. Cada uno de esos modelos fomenta un determinado grado de confianza en las expectativas acerca del comportamiento de los aspectos temporales del trabajo. Y,

por último, los tipos de identidad narrativa varían según el grado de confianza en las expectativas sobre los aspectos temporales del trabajo. En consecuencia, cada modelo de organización de los tiempos de trabajo fomenta que los trabajadores configuren distintos tipos de identidad narrativa. Creemos que el análisis de las entrevistas de trabajadores de cada uno de los modelos así lo confirman.

En el caso de la Refinería R las condiciones temporales responden al modelo clásico: contratación indefinida, horario regular y carrera laboral regulada por convenio. En la Refinería R el grado de confianza de las expectativas sobre la contratación, los horarios y la carrera alcanza su punto más elevado y, en consecuencia, predominan las *identidades narrativas de progreso* tanto para hombres y mujeres. La única fuente de incertidumbre procede de los horarios de turnos que, aunque se conocen con la suficiente antelación como para poder planificar, dificulta las estrategias de conciliación entre aquellos que tienen hijos.

En el caso de la entidad financiera B hay dos tipos de trabajadores. Los administrativos, cuyas condiciones temporales del trabajo se organizan con arreglo al modelo clásico y, en consecuencia, configuran una identidad narrativa de progreso. Por su parte, las condiciones temporales de los técnicos se organizan con arreglo al modelo flexible moderado en el que el grado de confianza de las expectativas se mantiene para la contratación pero no para la carrera y los horarios. La fuente de incertidumbre procede en este caso de la organización de la carrera profesional, puesto que los técnicos entran en un proceso de promoción para el que no hay criterios claros y en el que la condición indispensable es prolongar la jornada diaria indefinidamente. Entre los técnicos predominan las *identidades narrativas de frustración* puesto que por uno u otro motivo todos los trabajadores han sido expulsados de la carrera promocional y se han visto obligados a abandonar los planes pergeñados en el pasado. Las mujeres han sido expulsadas por cuestionar la disponibilidad temporal exigida por la empresa al plantear reducir su jornada tras la maternidad. Los hombres que por ese u otro motivo han reducido su jornada también han sido expulsados. Entre los hombres y las mujeres mayores de 40 las identidades narrativas de frustración adquieren un tinte algo más trágico puesto que la empresa les relega a puestos de menor responsabilidad o directamente se deshace de ellos a través de las prejubilaciones, lo que implica poner en cuestión todo el pasado dedicado a la empresa.

Por último, en los hipermercados C hay también dos tipos de trabajadoras entre las que predominan dos tipos de identidades narrativas. Por un lado, las condiciones temporales de las trabajadoras fijas se organizan de una manera parecida a la que corresponde al modelo clásico: contratación a indefinida pero a tiempo parcial, horarios

regulares pero variables y no sociales y sin posibilidad de promoción. Las trabajadoras fijas desarrollan una *identidad narrativa de progreso* puesto que el grado de confianza tanto de la contratación como de los horarios es elevado. Para ellas la contratación a tiempo parcial no supone ningún problema sino todo lo contrario, puesto que representa la mejor forma de cumplir con su principal objetivo que consiste en complementar los ingresos del hogar con un trabajo que sea compatible con la realización de las tareas del hogar cuya responsabilidad asumen por completo. Por otro lado, las condiciones temporales de las trabajadoras temporales se organizan de acuerdo con el modelo flexible extremo puesto que la contratación es temporal con escasas opciones de conversión en indefinido, el horario es variable, no social y comunicado sin la antelación suficiente y las posibilidades de desarrollo profesional son inexistentes. El grado de confianza de las expectativas sobre las contrataciones, horarios y carrera alcanza aquí su punto más bajo y, en consecuencia, predominan las *identidades narrativas del absurdo* puesto que el comportamiento de las contrataciones y de los horarios se comportan de una manera que escapa a la comprensión de las trabajadoras frente a la que ellas saben que hagan lo hagan tienen pocas posibilidades de conseguir lo que desean: estabilizar su situación laboral.

CONCLUSIONES

El complejo entramado de los tiempos de trabajo, los tiempos doméstico-familiares, los tiempos de ocio, etc.... en el que se desarrollan las vidas de los trabajadores se encuentra en un profundo proceso de cambio. Los procesos de configuración de las identidades de los tres grupos de trabajadores que hemos analizado no hacen más que reflejar de diferentes maneras esas experiencias del cambio.

La experiencia continua del cambio crea desconcierto porque siempre puede ocurrir algo que no estaba previsto y que además no se deseaba, lo que implica que el futuro empiece a vivirse como algo incierto y poco confiable. Y si la continuidad entre el pasado y el futuro se desdibuja, entonces las experiencias acumuladas en el pasado empiezan a vivirse como algo inservible. Por otra parte, todo lo que ocurre, parece ocurrir sin orden ni concierto, sin coherencia generando así una sensación de desorden, de estrés, de agobio... que atraviesa la experiencia del presente. En resumen, la experiencia del cambio provoca que la arquitectura temporal de nuestras realidades cotidianas se conmueva y, al hacerlo, que se remuevan y se agiten los diversos aspectos temporales de la identidad. La identidad, puede decirse con Bauman (2003: 41), sólo aparece como problema cuando “ya no estamos seguros del lugar al que pertenecemos” y sería entonces “el nombre dado a la búsqueda de la salida de la incertidumbre”.

Como recuerda León Felipe en el poema que abría estas páginas, las narraciones también surgen de los miedos e inseguridades. En efecto, los trabajadores que hemos analizado parecen estar inmersos en una incesante búsqueda de narraciones que les permitan comprender y ordenar sus experiencias laborales y dejar atrás la inestabilidad y la incertidumbre. Sus identidades se constituirían, por tanto, a medida que las narraciones hicieran inteligible y organizaran su experiencia temporal de la realidad laboral. En otras palabras, los trabajadores no saben quiénes son, ni cuál es su lugar, hasta que no cuentan sus historias. Y, sin embargo, lo que sus narraciones desvelan de sí mismos no es un algo acabado e indeleble sino una interminable y fatigosa búsqueda.

Creemos que la experiencia de los grupos de trabajadores estudiados así lo demuestra. Los trabajadores recurren a una pluralidad de narraciones para intentar hacer inteligibles y ordenar sus igualmente plurales experiencias del cambio. Experiencias y narraciones que varían en cada uno de sus específicos contextos según el modelo de organización de los tiempos de trabajo que predomine en ellos. No obstante, junto con las diferencias, hay similitudes. La principal similitud es que, en cada uno de los modelos, el

tiempo de trabajo ocupa un lugar no central pero sí predominante en el complejo andamiaje de tiempos que integran las identidades narrativas de los trabajadores.

La diversificación de los tiempos de trabajo en el contexto español

A pesar de la elevada heterogeneidad de la organización de los tiempos de trabajo en el contexto laboral español, predomina el modelo flexible extremo de organización de los tiempos trabajo. El tiempo de trabajo posee una doble faceta. Por un lado, se refiere a los aspectos temporales de los procesos productivos y de los mercados de trabajo. Hemos distinguido entre el tiempo de la producción, el tiempo de la prestación laboral (horarios), el tiempo de las relaciones contractuales (contrataciones), el tiempo de la vida laboral (carrera) y los horizontes (temporales) laborales (Prieto y Ramos, 1999). Por otro lado, el tiempo de trabajo no es más que uno de los tiempos sociales se entrelaza con el resto de los tiempos sociales formando así la estructura temporal de la sociedad. En este caso, se ha podido observar cómo se han multiplicado los mecanismos de coordinación entre los tiempos sociales (estrategias de la conciliación) en el contexto español.

En España, la reorganización de los procesos productivos ha dado lugar a una mayor flexibilidad en el desempeño de la actividad y a una mayor autonomía en la organización temporal de las tareas. No obstante, los datos que la Encuesta Europea sobre las condiciones de Trabajo²⁵⁴ aporta para el caso de España informan de que entre 1995 y 2005 el incremento de la autonomía se ha producido a costa de una significativa intensificación del trabajo y del estrés²⁵⁵.

Con respecto a los horarios, en España se aprecia una tendencia hacia la polarización de los horarios, esto es, cada vez hay más gente que trabaja más o menos de la media²⁵⁶, hacia una creciente irregularidad de las jornadas y hacia un incremento de los horarios atípicos. Por otro lado, desde mediados de los años ochenta se ha producido un incremento espectacular de la contratación temporal que desde entonces dejado la tasa de temporalidad en niveles cercanos al 30%²⁵⁷. La contratación a tiempo parcial sigue

²⁵⁴ EWCS según sus siglas en inglés. Es realizada cada 5 años por la Fundación europea para la mejora de las condiciones de trabajo y de vida. Las últimas encuestas disponibles son las de 1995, 2000 y 2005. La correspondiente a 2010 se publicará a lo largo del 2011.

²⁵⁵ Según la encuesta de 2005, el 52% de los trabajadores declaraba trabajar muy rápido al menos la mitad de la jornada, el 48% declaraba que trabajaba con plazos muy ajustados y el 27% que siempre dejaba trabajo pendiente.

²⁵⁶ Por un lado quiénes trabajan más de 50 horas a la semana han pasado del 10,49% en 1996 al 12,1 % en 2007. Y por otro lado, quiénes trabajan entre 30 y 39 horas ha disminuido pasando de un 22,7% en 1996 a un 17,82% en 2007

²⁵⁷ La consolidación de la contratación temporal en el mercado de trabajo español se manifiesta con mayor claridad en el hecho de que más del 90% de las contrataciones realizadas desde principios de los noventa han sido contrataciones temporales.

manteniéndose en niveles moderados cercanos al 10%. Por su parte, la carrera profesional ha sufrido importantes cambios. Es más intermitente e inestable, es más horizontal y es más corta. Intermitente e inestable, debido a la generalización de la contratación temporal que obliga a acumular varios periodos de inactividad. Más horizontal, puesto que la promoción lineal y ascendente dentro de una empresa se sustituye por el permanente cambio de empresa en diferentes puestos. Y, por último, es más corta aunque dure más. Es más corta porque se reducen los periodos de contratación, algo que se refleja en la fluctuación de las tasas de empleo, pero también es más larga puesto que uno debe estar siempre preparado para empezar a trabajar (si está desempleado) o para cambiar de puesto o de empresa, algo que implica una elevada exigencia de disponibilidad temporal que se refleja en el permanente aumento de las tasas de actividad y de los niveles de formación.

Por otra parte, la diversificación de los tiempos de trabajo dificulta su coordinación con el resto de los tiempos sociales de ahí que se hayan multiplicado los tipos de estrategias de conciliación de los tiempos²⁵⁸.

Estas condiciones temporales del trabajo proporcionan unos horizontes laborales inestables en los que el grado de confianza de las expectativas con respecto al comportamiento de los tiempos de trabajo es muy reducido.

Lo más relevante para nosotros es la relación entre estas condiciones temporales del trabajo con las identidades de los trabajadores. La autonomía en el trabajo, la intensificación del ritmo de trabajo, el estrés, el incremento de las horas de trabajo, la irregularidad de los horarios, la alternancia de periodos de actividad y de inactividad derivado de la generalización de contrataciones temporales, las nuevas estrategias de coordinación... alteran la experiencia temporal del trabajo y con ello se abre la puerta a la configuración de nuevas identidades entre los trabajadores.

Aunque en España predomine el modelo flexible extremo, son muy frecuentes tanto el modelo clásico como el modelo flexible moderado. De ahí que hayamos analizado grupos de trabajadores cuya organización de los tiempos de trabajo corresponda a cada uno de los tres modelos. Nuestra idea es que el grado de confianza de las expectativas sobre el comportamiento de las contrataciones, horarios y carreras varía en cada uno de los modelos de organización de los tiempos de trabajo y, en consecuencia, cada modelo fomenta una específica experiencia temporal del trabajo y la configuración de diferentes tipos de identidad narrativa.

²⁵⁸ Ante la crisis de las estrategias de coordinación de los tiempos sociales basada en la división sexual del trabajo derivada de una concepción tradicional de los roles de género, el capítulo 4 ha señalado algunas de las nuevas estrategias individuales e institucionales de conciliación.

El tiempo de trabajo importa

Cuando la gente habla de sí misma, habla de su trabajo pero también habla de otras cuestiones (pareja, familia, hijos, amigos, ocio, política,...). Es muy difícil encontrar a alguien que sólo hable de su trabajo o a alguien que nunca hable de su trabajo, aunque todos podamos conocer a alguno de ellos. Lo habitual es encontrarse con gente como nuestros grupos de trabajadores que empiezan hablando de su trabajo (de lo que hacen, de cómo empezaron en ello, de sus planes, de sus condiciones, de si les gusta o no,...) y terminan contando la historia de su separación, el momento en que descubrieron la maternidad, las razones por las que decidieron estudiar una carrera y no otra, sus esfuerzos por emanciparse de la dependencia económica y social de su pareja, etc. El tiempo de trabajo ocupa siempre un lugar no necesariamente central pero sí privilegiado en las narraciones a través de las que los trabajadores constituyen sus identidades.

Las diversas identidades narrativas de cada uno de los grupos de trabajadores reflejan este protagonismo del tiempo de trabajo en su estructuración interna. En cada una de las identidades narrativas el tiempo de trabajo tiene un sentido diferente, fomenta diferentes grados de autonomía y se concilia de formas distintas con otros tiempos sociales, especialmente el tiempo doméstico-familiar. Resulta, por tanto, cuestionable la idea de que el (tiempo de) trabajo no constituya una referencia en la configuración de la identidad, lo cual no quiere decir que el trabajo sea la única referencia que se maneje en las narraciones. Dicho de otra manera, es imposible decir quién es uno sin hacer referencia al tiempo de trabajo. Sin embargo, hay muchas formas de referirse al tiempo de trabajo y algo en lo que coinciden las identidades narrativas estudiadas es en su despolitización.

Las identidades narrativas de progreso en la refinería R

Dentro del modelo clásico de organización del tiempo de trabajo, los trabajadores de la refinería R poseen un elevado grado de confianza en las expectativas sobre el comportamiento de las contrataciones, de los horarios y de las carreras. La organización de los tiempos de trabajo se encuentra estrechamente vinculada al monótono ritmo de la cadena de producción de la Refinería que funciona 24 horas al día. En la empresa R hay un tipo de contratación preferente que es el indefinido y la carrera profesional está organizada por diferentes niveles que se superan por antigüedad y a través de pruebas

objetivas. La carrera profesional dentro del grupo profesional estudiado se encuentra muy institucionalizada y sigue un curso ascendente, ordenado y lento. En cuanto a los horarios, tan sólo hay de dos tipos: ordinario y por turnos.

En un contexto de estabilidad y confianza como éste, los trabajadores experimentan el tiempo de trabajo como una línea continua y ascendente sobre la que se proyectan los acontecimientos del pasado y los del futuro. Aunque con diferencias, el futuro se representa como un horizonte estable y prometedor en el que pueden volcarse las experiencias acumuladas del pasado. En otras palabras, la generalización de la contratación indefinida y la posibilidad de promocionar hacen del futuro algo confiable y permiten dar continuidad a la formación profesional lentamente acumulada durante el pasado. Por ejemplo, cuando EQM2 dice: “yo lo veo muy bien [mi futuro laboral... llevo un año trabajando aquí y yo he visto muy buenas perspectivas”.

No obstante, la confianza de los trabajadores se limita al comportamiento de los tiempos de trabajo. La trayectoria estándar dentro de la empresa no aparece vinculada con sus acciones individuales o colectivas sino que los trabajadores parecen considerarse como testigos privilegiados de una dinámica incontrolable que, felizmente, les arrastra (por ejemplo, cuando EQV6 dice: “... aquí por lo menos sabes que por antigüedad vas subiendo”)

Por otro lado, la organización de los horarios en la empresa R da lugar a que el tiempo se experimente como un entorno complejo y ordenado pero, al mismo tiempo, sinuoso y asfixiante dentro del cual las acciones pueden encajarse pero a costa de laborioso esfuerzo organizativo. Como afirma uno de ellos, vivimos pendientes del cuadrante (EQM3). El tiempo parece por tanto encapsulado en el cuadrante y como algo con respecto a lo cual han perdido toda autonomía. Esto es, su tiempo de trabajo no es un recurso del que puedan disponer sino que es un recurso del que la empresa dispone y organiza con arreglo a sus fines. El tiempo de trabajo no se considera, por tanto, como un recurso político, en la medida en que hay una renuncia a recuperar la autonomía, sino que se convierte así en un recurso para la movilidad vertical. Tan sólo entre algunas mujeres (EQM1 y EQM3) se convertirá en un recurso emancipador de los roles tradicionales de género.

Sin embargo, la rigidez del cuadrante y pérdida de autonomía se compensan con su regularidad y, en consecuencia, la capacidad para organizar y planificar diversas estrategias de conciliación con los tiempos doméstico-familiares. Una ambivalencia que reflejan claramente los casos de EQM3 y de EQV3.

Las diferencias de género y de edad de las experiencias del tiempo son moderadas. La diferencia más apreciable se encuentra en que algunas mujeres (EQM1, EQM3)

experimentan el tiempo de trabajo como un recurso laboriosamente conquistado y empleado para la emancipación de los roles tradicionales de género.

Por otro lado, los más jóvenes experimentan el futuro como algo abierto y lejano que sólo se irá estructurando a medida que avancen en la escala profesional. Por su parte, experimentan el presente como un entorno ordenado por sus cuadrantes y en el que, no sin dificultades, pueden adaptar sus actividades sociales y de ocio. Los trabajadores de mediana edad con hijos menores parecen encontrarse doblemente atrapados por el cuadrante y por la atención que los hijos exigen. El resultado es el desarrollo de complejas estrategias de articulación de tiempos facilitadas parcialmente por el propio cuadrante como muestra el caso de EQV3.

Los trabajadores de la refinería han elaborado una serie de variantes de la identidad narrativa de progreso, en la medida en que sus narraciones incorporan sus experiencias temporales del trabajo (contrataciones, promociones, horarios) en un curso lineal y ascendente que coincide con sus expectativas y deseos. Las variaciones dependen de la presencia en la narración de algún elemento que obstaculice la secuencia lineal y ascendente de sus trayectorias o el desarrollo de sus estrategias de conciliación. Así, pues, las identidades narrativas de progreso de los hombres no parecen amenazadas por nada. Tan sólo EQV3 tuvo que enfrentarse a un incumplimiento de la promesa de conversión en indefinido que, en todo caso, fue transitoria.

Distinto es el caso de algunas de las mujeres. Los episodios de su segundo embarazo y las dificultades de conciliación con los horarios de sus hijos introducen cierto dramatismo en la identidad narrativa de progreso EQM3. En el caso de EQM1, a pesar de la consistencia de su identidad narrativa de progreso, el temor a una repentina pérdida de autonomía parece flotar siempre en el ambiente.

Las identidades narrativas de frustración en el banco B

El banco B organiza las contrataciones, los horarios y las carreras profesionales de acuerdo con el modelo flexible moderado. No obstante hay que distinguir entre dos categorías de trabajadores: administrativos y técnicos. La organización del tiempo de trabajo de los administrativos está vinculada a la atención al cliente dentro de un horario restringido mientras que la de los técnicos se orienta por el cumplimiento de unos agresivos objetivos comerciales. Los administrativos se encuentran más cerca del modelo clásico en la medida en que pueden mantener un elevado grado de confianza en sus expectativas de contratación, de horarios y de carrera. La escala administrativa se compone de varios niveles y en el convenio queda recogido los criterios de ascenso de un

nivel a otro, criterios que son principalmente la antigüedad y la formación. Por su parte, los horarios son regulares y, aunque con variaciones, se realizan dentro de una franja de 8h a 17h. El caso de los técnicos es distinto. Los técnicos gozan de una contratación indefinida desde el inicio de su relación laboral, al igual que los administrativos. Sin embargo, la aspiración a promocionar en la escala técnica hace que el grado de confianza de sus expectativas sobre los horarios y la carrera se reduzca al mínimo. En la empresa B los puestos de la escala técnica son de libre designación y, por tanto, no están sujetos a criterios claros ni se incluyen en la negociación colectiva. La promoción en la escala técnica está ligada al cumplimiento de unos elevados objetivos comerciales cuya consecución supone la prolongación permanente de la jornada.

Administrativos y técnicos van a tener una experiencia del tiempo de trabajo radicalmente distinta. Las experiencias del tiempo de trabajo y las identidades narrativas de los administrativos se asemejan mucho a las de los trabajadores de la refinería. Así, pues, tanto hombre como mujeres (EBV6, EBM2, EBM4) experimentan el futuro como un horizonte confiable que guarda coherencia con sus pasados. Además, gracias a sus cómodos horarios, experimentan sus vidas cotidianas como un conjunto coherente en el que sus actividades se articulan apenas sin fricciones y experimentan su tiempo como un recurso del que disponen con holgura y sobre el que tienen autonomía.

Los administrativos ordenan y dan sentido a sus experiencias temporales del trabajo incorporándolas en el seno de una identidad narrativa de progreso. Su experiencia de los acontecimientos laborales adquiere sentido cuando se ubican en un horizonte en el que parecen abalanzarse hacia un final deseado y garantizado de estabilidad y cuando se cree poseer una cierta autonomía sobre tales acontecimientos.

La experiencia temporal del trabajo de los técnicos es radicalmente distinta no en lo referido a la estabilidad laboral, puesto que, al igual que los administrativos, tiene el empleo asegurado, sino en lo referido a los horarios y a la carrera. Hasta aproximadamente los cuarenta años, los técnicos experimentan el futuro como un territorio que pueden controlar a base de cumplir con los objetivos comerciales impuestos por la dirección (“con 25 años te quieres comer el mundo” EBV2, EBM7) y como un lugar en el que sus sacrificios presentes serán reconocidos y recompensados (como así cree EBV5 y como así lo creyeron EBV1 y EBV3). Por su parte, la prolongación de los horarios se traduce en una experiencia del tiempo de trabajo como un obstáculo insalvable que obliga a delegar o a subcontratar las tareas doméstico-familiares. Por tanto, el tiempo de trabajo se experimenta como un conjunto ordenado que, además, avanza hacia el reconocimiento profesional pero que, en su avance, también se percibe que engulle, invisibiliza, arrasa y desordena todo lo demás. Esta experiencia es más aguda en

el caso de algunas de las mujeres jóvenes y de algún hombre (el caso de EBM3, de EBM7 y de EBV2), quiénes ante la presión del tiempo de trabajo terminan por abandonar sus aspiraciones de promoción para instalarse en un horario más cómodo que les permita conciliar.

A partir de los cuarenta, la experiencia del tiempo de trabajo de los técnicos cambia significativamente. El banco B concentra las posibilidades de promoción entre los 25 y los 40 años, más allá de esa edad el futuro profesional está cerrado y comienzan las amenazas de prejubilación. Así, pues, a medida que los técnicos se adentran en la cuarentena comienza a experimentar la progresiva cancelación de su futuro profesional y con ello el cuestionamiento de todo el pasado dedicado a la empresa (EBV1 y EBV5). Las mujeres mayores de 40 años experimentan el cierre del futuro y la suspensión del pasado de una manera distinta. En su caso tras liberarse del cuidado de los hijos ya mayores (EBM1, EBM5), esperaban retomar sus carreras profesionales pero se encontraron con cambios de puesto o con prejubilaciones. En ambos casos, la sensación fraude y abandono restalla con violencia y experimentan un presente que se sostiene precariamente entre un largo futuro de obsolescencia profesional y un pasado inservible.

Las identidades narrativas de los técnicos son de frustración puesto que aquellos acontecimientos laborales que creían controlar se han revuelto sobre sí mismos para desbaratar sus expectativas y deseos. Al menos les queda el consuelo de comprender, aunque tarde, que su destino no estaba escrito en sus acciones sino en la estrategia de promoción de su empresa.

Las mujeres y los hombres (EBM7, EBM3, EBV2) que abandonaron su carrera profesional desarrollan identidades narrativas más plurales en el sentido de que junto a la narración de frustración elaboran una narración de progreso aunque restringida a sus vidas personales. En el caso de los jóvenes (EBV5), la identidad narrativa es de progreso puesto que el horizonte de futuro aún contiene las promesas que alientan los sacrificios del presente.

Las identidades narrativas del absurdo en el hipermercado H

Por último, el hipermercado H organiza los tiempos de trabajo de acuerdo al modelo flexible extremo, una organización orientada de modo exclusivo a satisfacer las necesidades del cliente, que es el que marca el ritmo y el tiempo de la actividad comercial. La empresa H se caracteriza por la casi absoluta feminización de algunos puestos como el de cajera y por la elevada heterogeneidad de sus condiciones temporales. Hay numerosos tipos de contratos, de horarios y de trayectorias profesionales. Nuestro

grupo de trabajadoras son cajeras y entre ellas hay trabajadoras con contrato indefinido y trabajadoras con contrato temporal. Las trabajadoras fijas poseen un razonable grado de confianza en las expectativas sobre las contrataciones y sobre los horarios. Por el contrario, el grado de confianza en las expectativas sobre las contrataciones y los horarios alcanza en las trabajadoras temporales su punto más bajo. La empresa H posee una absoluta libertad para distribuir la jornada de las trabajadoras en horario de mañana o de tarde de lunes a domingo según las necesidades del cliente y los picos de actividad. Esta flexibilización se ha traducido en la existencia de una enorme diversidad de horarios dentro de la empresa H tanto para las trabajadoras fijas como para las temporales. Las diferencias principales en los contratos temporales se refieren a la duración y al número de horas semanales. En el caso de las trabajadoras temporales, la empresa H ha dispuesto un sistema de flexibilización extrema en la organización del tiempo de sus trabajadoras orientándose por las necesidades de los clientes, cuya afluencia se concentra en determinadas temporadas (Navidad, verano,...), en las tardes y fines de semana. Hay contratos de una o dos semanas, de uno o dos meses que normalmente son a tiempo parcial de 18 ó 22 horas a la semana. La mayor parte de la jornada se concentra en los fines de semana, trabajando un menor número de horas los días “laborables” y descansando en estos días. Además, el horario es por turnos de mañana y de tarde que varían cada semana sin apenas preaviso.

La experiencia temporal de las trabajadoras fijas y la de las temporales también es muy diferente. Por un lado, las trabajadoras fijas (ECM3, ECM6, ECM7 y ECM8) experimentan el tiempo de trabajo como una línea que pasa del pasado al futuro de una manera ordenada y segura gracias, en parte, a que disfrutaron casi desde el inicio de su vinculación con el hipermercado H de una contratación indefinida. Por otro lado, las trabajadoras fijas también experimentan el tiempo como un entorno variable aunque, en su caso, previsible gracias a la limitación en la rotación semanal de horarios, y que, a pesar de todo, les deja cierto margen de autonomía para desarrollar estrategias variables de conciliación. Las trabajadoras fijas han incorporado sus experiencias temporales en una identidad narrativa de progreso en la medida en que nunca han percibido que los acontecimientos laborales pusieran en peligro sus expectativas y deseos de empleo estable.

Por su parte, las trabajadoras temporales poseen una experiencia temporal absolutamente diferente. Por un lado, la multiplicación del número de contratos de corta y variable duración a lo largo de periodos alternos que acumulan en su trayectoria dentro de la misma empresa hace que experimenten el tiempo como una sucesión errática de instantes fugaces (sus periodos de actividad) en las que el futuro está lleno de

incertidumbre (por ejemplo, es el caso de ECM4 que lleva 10 años en esa situación, “entrando y saliendo” o el de ECM9 que un día que iba a hacer la compra con su madre le dijeron “pásate por nóminas que entras esta tarde a las cinco”). El tiempo en este caso pasa ante sus ojos como un torbellino que las arrastra y sobre el que carecen de cualquier tipo de control. Por otro lado, la variabilidad de los horarios sin apenas preaviso hace que su experiencia del tiempo también sea como la de un entorno completamente caótico que aplasta cualquier resquicio de autonomía (cuando ECM4 dice “no sé ni cuándo ni nada, eso es vivir en el aire” o cuando ECM9 dice “...yo no sé el horario de la semana que viene hasta el sábado a partir de las ocho de la tarde...”). Una variabilidad de horarios que, además, dificulta enormemente sus estrategias de conciliación.

Las trabajadoras temporales han desarrollado una identidad narrativa del absurdo en el sentido de que expresan su incapacidad para comprender la dinámica de acontecimientos que las arrastran, una dinámica frente a la que se consideran igualmente incapaces de intervenir. En consecuencia, se conciben a sí mismas como seres arrastrados por dinámicas ilegibles e incontrolables, literalmente seres a la deriva.

La despolitización de las identidades narrativas de los trabajadores

Llama poderosamente la atención que en las narraciones que los trabajadores elaboran para comprender y para poner en orden su agitada experiencia temporal del trabajo brille por su ausencia toda referencia a la condición política y a la condición colectiva del trabajo. Se trata, por tanto, de identidades narrativas severamente despolitizadas y des-colectivizadas.

La despolitización de las identidades narrativas de los trabajadores se refleja en que frecuentemente se consideran a sí mismos como incapaces ya no sólo de intervenir en sus realidades laborales sino incluso de comprenderlas. Es el ejemplo de las identidades narrativas de frustración de los técnicos de banca, el de las identidades narrativas del absurdo de las cajeras,... Pero también ocurre con las identidades narrativas de progreso de los trabajadores de la refinería quienes con frecuencia reconocen su fortuna pero casi nunca la negociación colectiva de los sindicatos.

La despolitización remite, por tanto, a la idea de que “el tiempo del mundo” está gobernado por el caos o cuanto menos está fuera de la capacidad de acción de los individuos trabajadores. Por ello, resulta poco verosímil el discurso de la individualización de las identidades de los trabajadores cuando éste pretende resaltar la capacidad del individuo no sólo para construir su identidad a partir de sus propias referencias sino, sobre todo, para forjar su propio destino. Nada más lejos de las

realidades concretas que hemos mostrado. Si algo muestra nuestra evidencia es que los trabajadores individuales se experimentan a sí mismos como seres vulnerables y poco dados a las heroicidades.

Cuando los trabajadores comprenden individualmente sus situaciones o cuando emprenden acciones de manera individual se topan enseguida con su vulnerabilidad y sus límites. Sin embargo, y al mismo tiempo, se muestran incapaces de comprenderse como formando parte de un colectivo más amplio y de actuar como colectivo sobre la realidad.

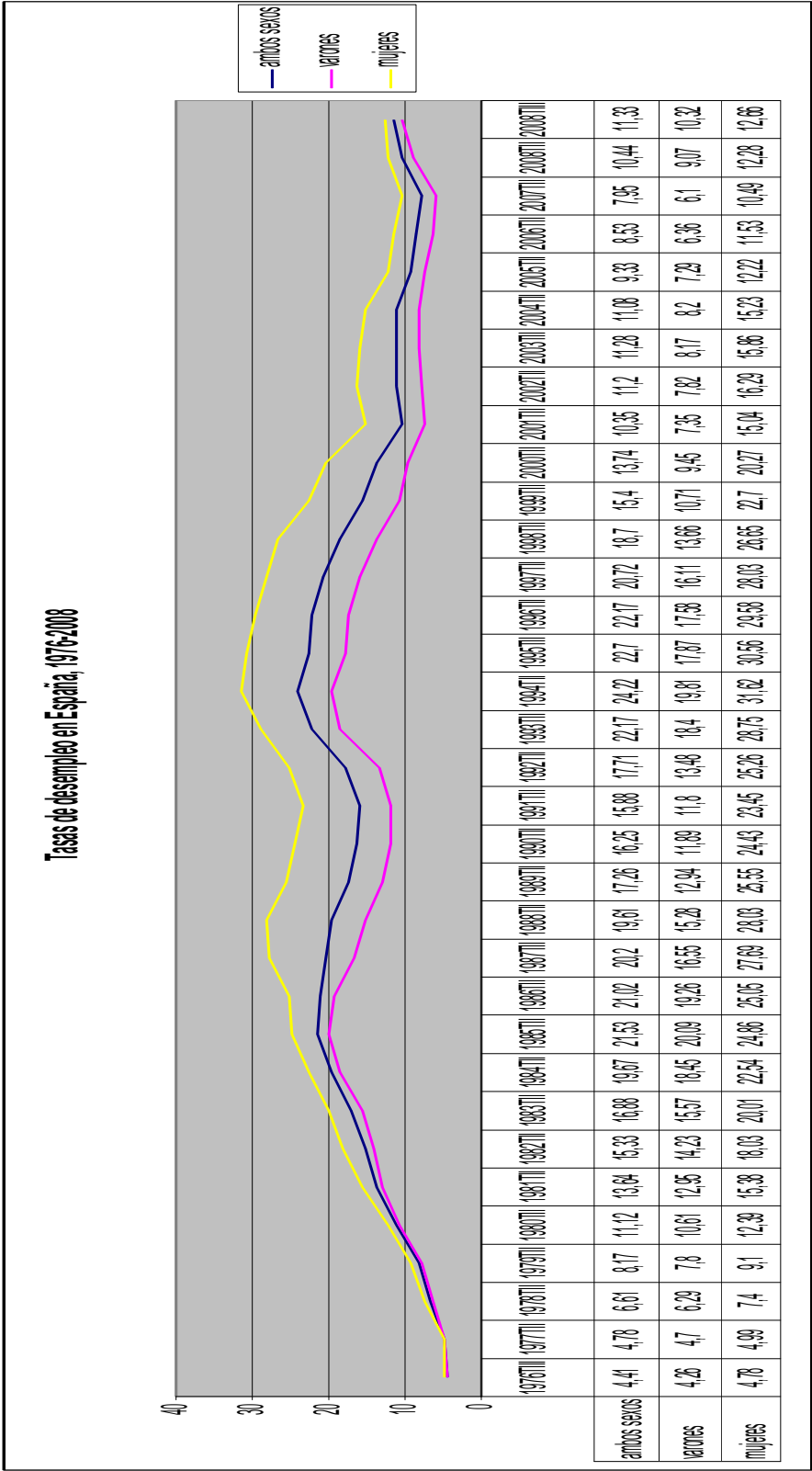
ANEXOS CAPÍTULO 4

Anexo 4. 1. Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica (n° empresas)

	1999	2001	2003	2005	2007	2008
Total	2.518.801	2.645.317	2.813.159	3.064.129	3.336.657	3.422.239
Sin asalariados	1.388.116	1.408.792	1.459.938	1.574.166	1.706.140	1.754.374
De 1 a 2 asalariados	648.771	692.964	760.515	850.367	932.526	958.711
De 3 a 5 asalariados	235.131	259.764	285.651	310.787	340.638	345.848
De 6 a 9 asalariados	101.717	126.050	136.679	145.443	158.159	160.460
De 10 a 19 asalariados	79.423	86.308	93.823	100.211	108.866	110.369
De 20 a 49 asalariados	45.639	48.205	51.619	56.260	60.738	61.709
De 50 a 99 asalariados	11.348	12.953	13.486	14.394	15.737	16.242
De 100 a 199 asalariados	4.826	5.867	6.402	7.003	7.780	8.061
De 200 a 499 asalariados	2.740	3.180	3.540	3.817	4.218	4.511
De 500 a 999 asalariados	663	744	878	967	1.072	1.117
De 1000 a 4999 asalariados	362	418	550	630	684	725
De 5000 o más asalariados	65	72	78	84	99	112

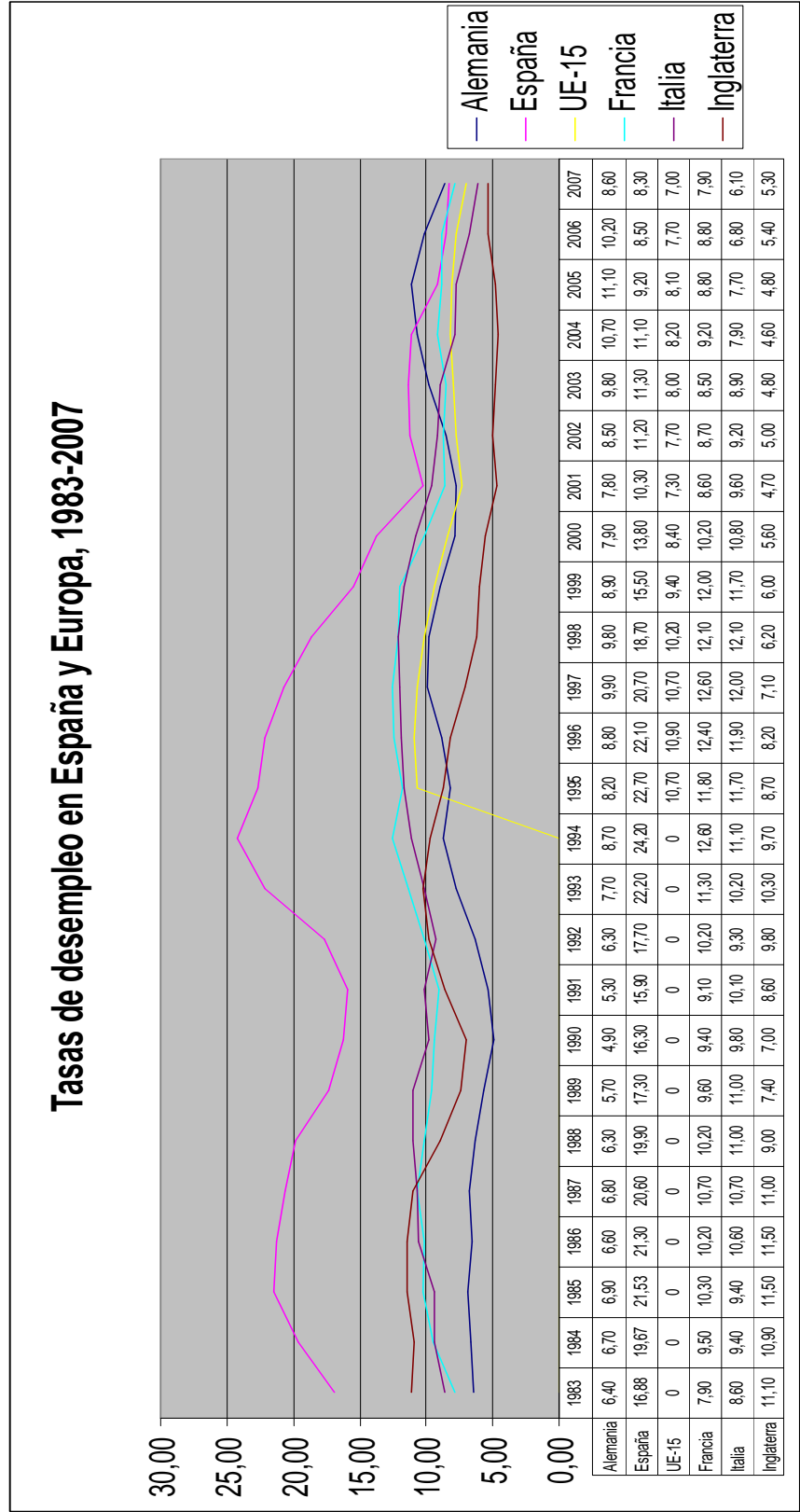
Fuente: DIRCE, INE

Anexo 4. 2. Tasas de desempleo en España, 1976-2008



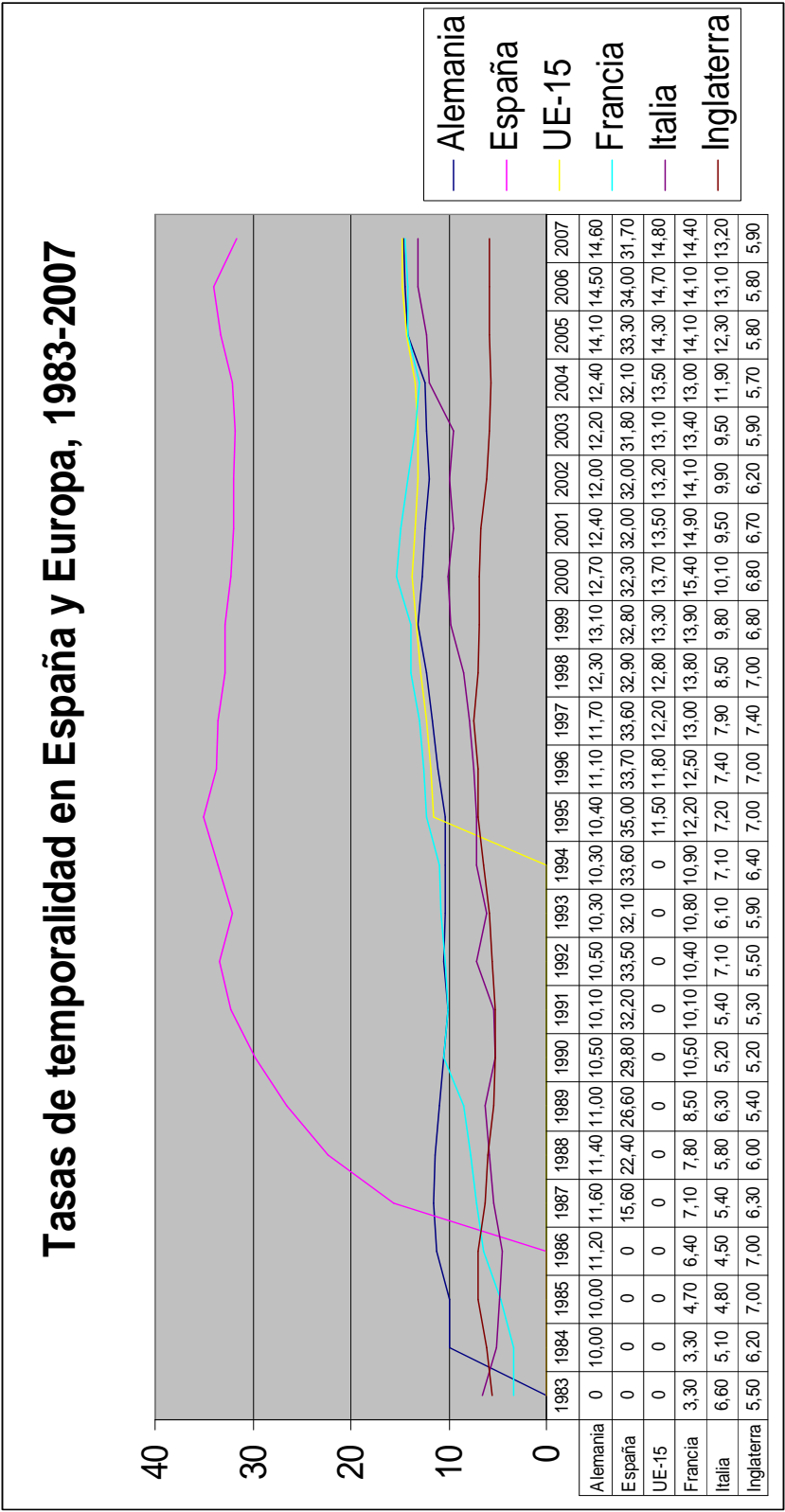
Fuente: EPA, Instituto Nacional de Estadística (Segundos cuatrimestres).

Anexo 4. 3. Tasas de desempleo en España y en Europa, 1983-2007

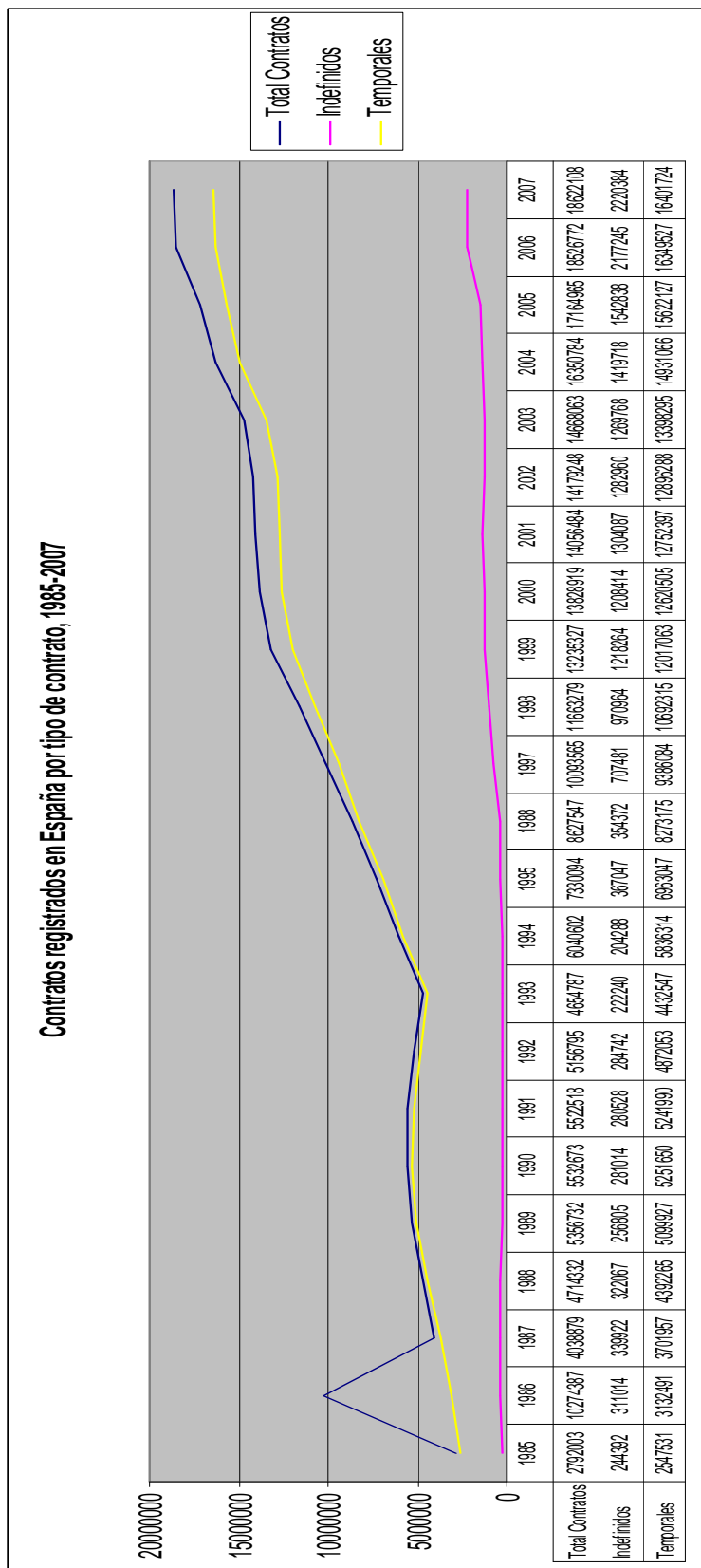


Fuente: EUROSTAT

Anexo 4. 4. Tasas de temporalidad en España y Europa, 1983-2007

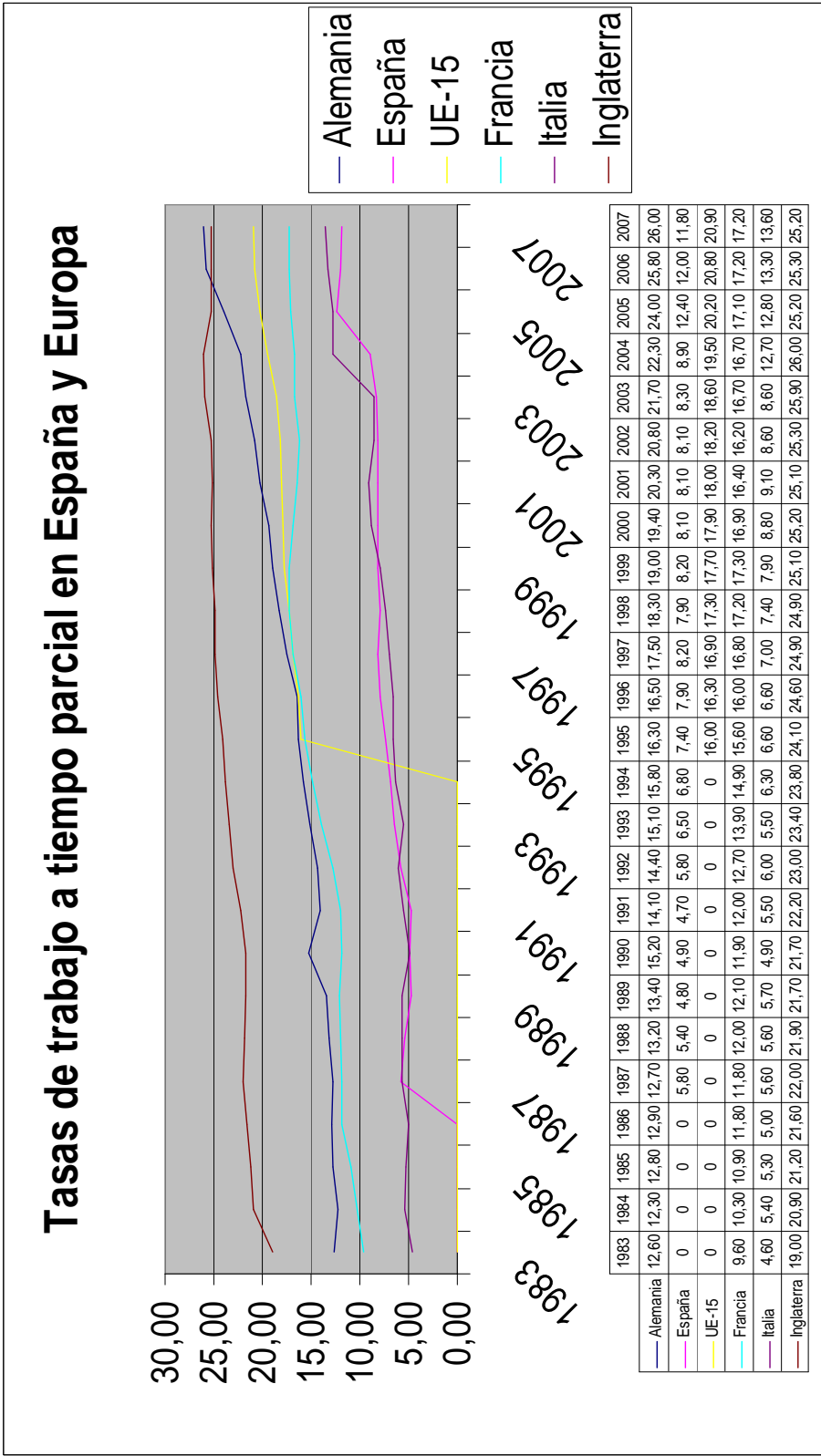


Fuente: EUROSTAT

Anexo 4. 5. Contratos registrados en España por tipo de contrato, 1985-2007


Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Anexo 4. 6. Tasas de parcialidad en España y Europa, 1983-2007



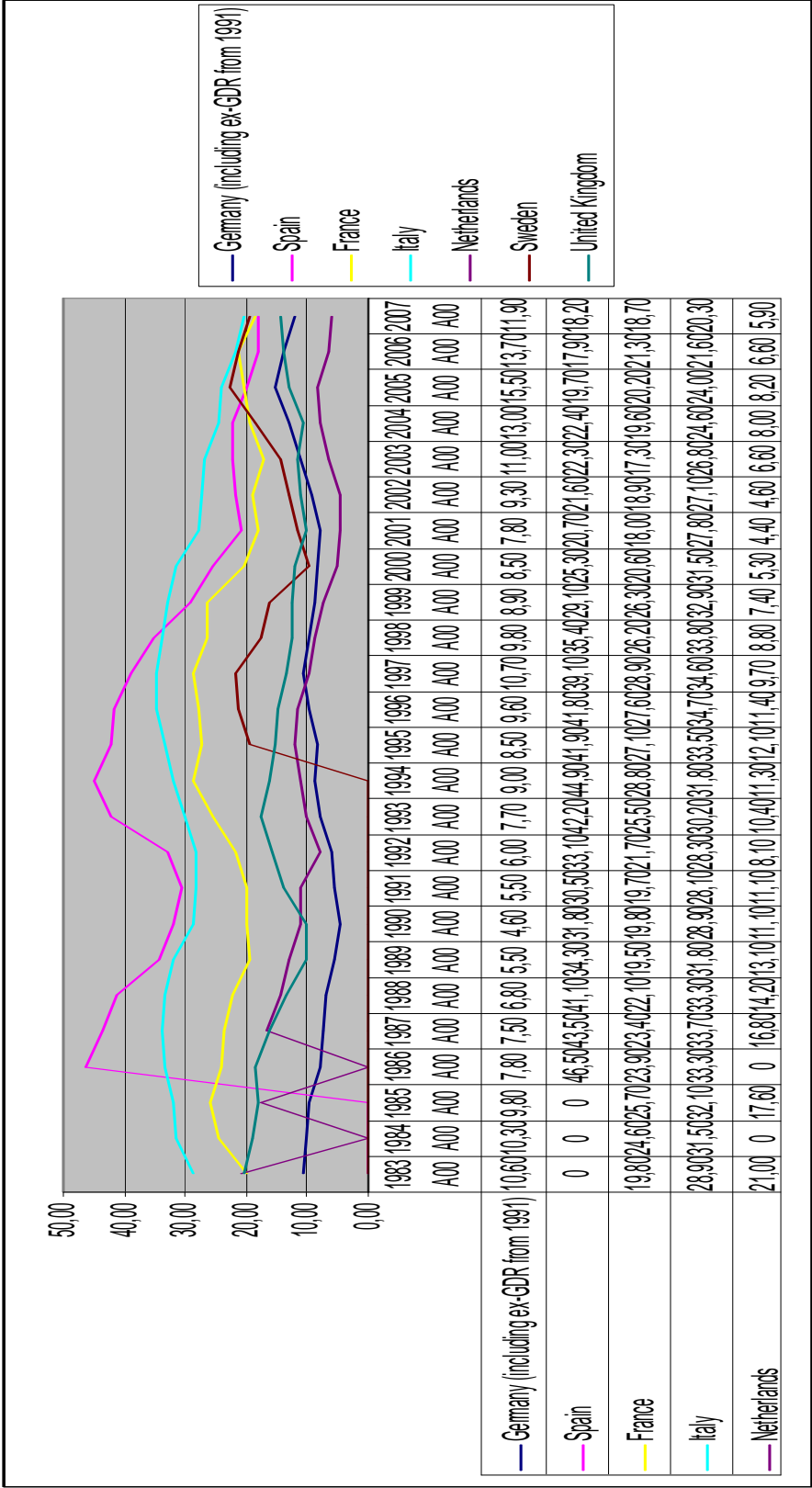
Fuente: EUROSTAT

Anexo 4. 7. Ocupados por situación profesional y n° horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal. Unidades: miles de personas

	0	1-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50 y más	Total
1996TII	506,4	156,1	435,9	1.140,9	2.846,8	6.354,0	1.341,1	12.787,1
1997TII	516,9	154,5	410,8	1.272,1	2.599,6	6.835,3	1.472,0	13.275,5
1998TII	508,0	169,0	388,7	1.167,5	2.927,1	7.054,4	1.583,2	13.814,2
1999TII	520,5	154,5	369,5	804,4	2.483,5	8.538,0	1.755,8	14.626,4
2000TII	555,7	165,9	438,4	1.313,0	3.094,1	8.154,3	1.718,8	15.440,2
2001TII	612,0	180,9	490,4	1.456,5	3.213,6	8.279,3	1.843,7	16.076,3
2002TII	543,0	162,1	488,6	1.025,4	3.710,2	8.911,6	1.756,3	16.597,2
2003TII	678,4	189,7	523,7	1.722,8	3.456,2	8.977,0	1.693,2	17.241,1
2004TII	767,3	191,2	542,8	1.567,5	3.338,2	9.478,5	1.980,3	17.865,8
2005TII	944,9	361,5	644,9	1.380,2	3.070,4	9.011,0	2.611,8	18.894,9
2006TII	1.139,6	346,9	672,6	1.881,4	3.466,2	8.810,5	2.420,4	19.693,1
2007TII	1.245,3	371,2	720,9	1.890,0	3.556,3	9.134,8	2.405,8	20.367,3
2008TII	1.032,6	333,9	669,9	1.738,2	3.639,8	9.661,4	2.463,1	20.425,1

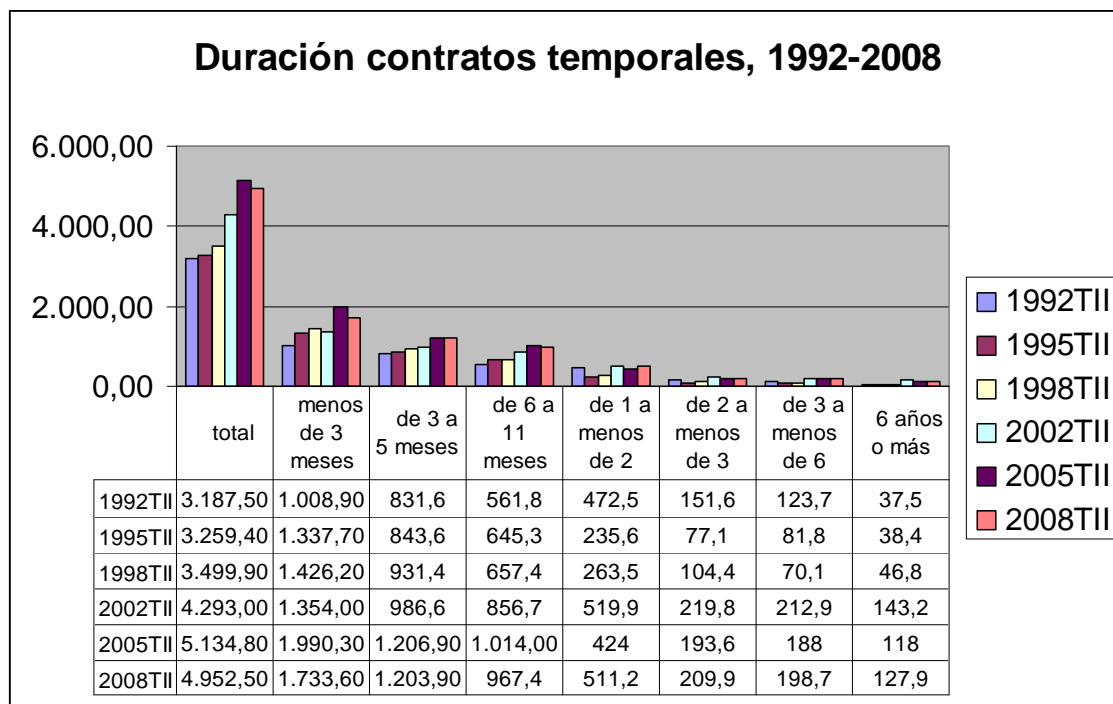
Fuente: EPA del INE 2008

Anexo 4. 8 Tasas de parcialidad en Europa



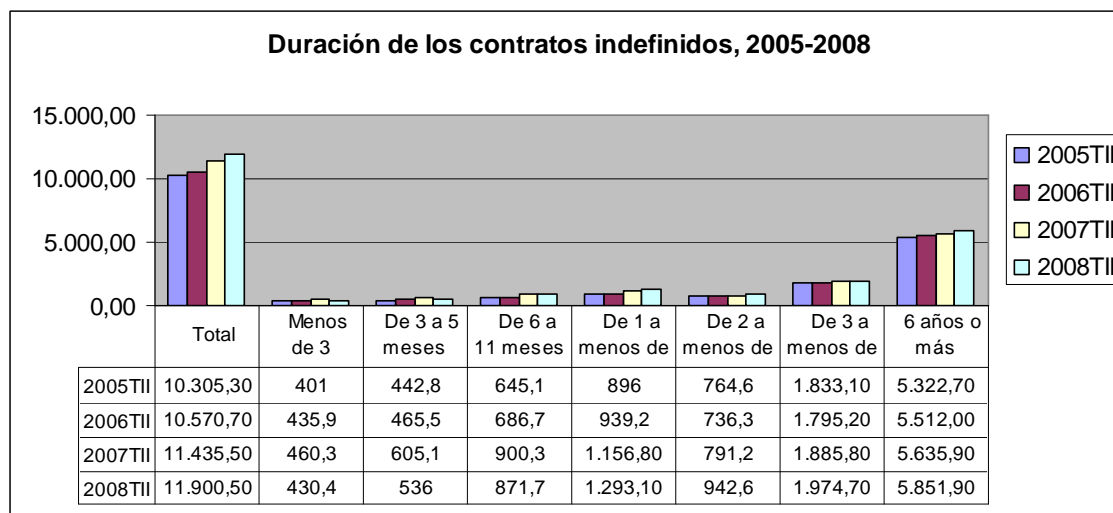
Fuente: EUROSTAT

Anexo 4. 9 Duración de los contratos temporales, 1992-2008



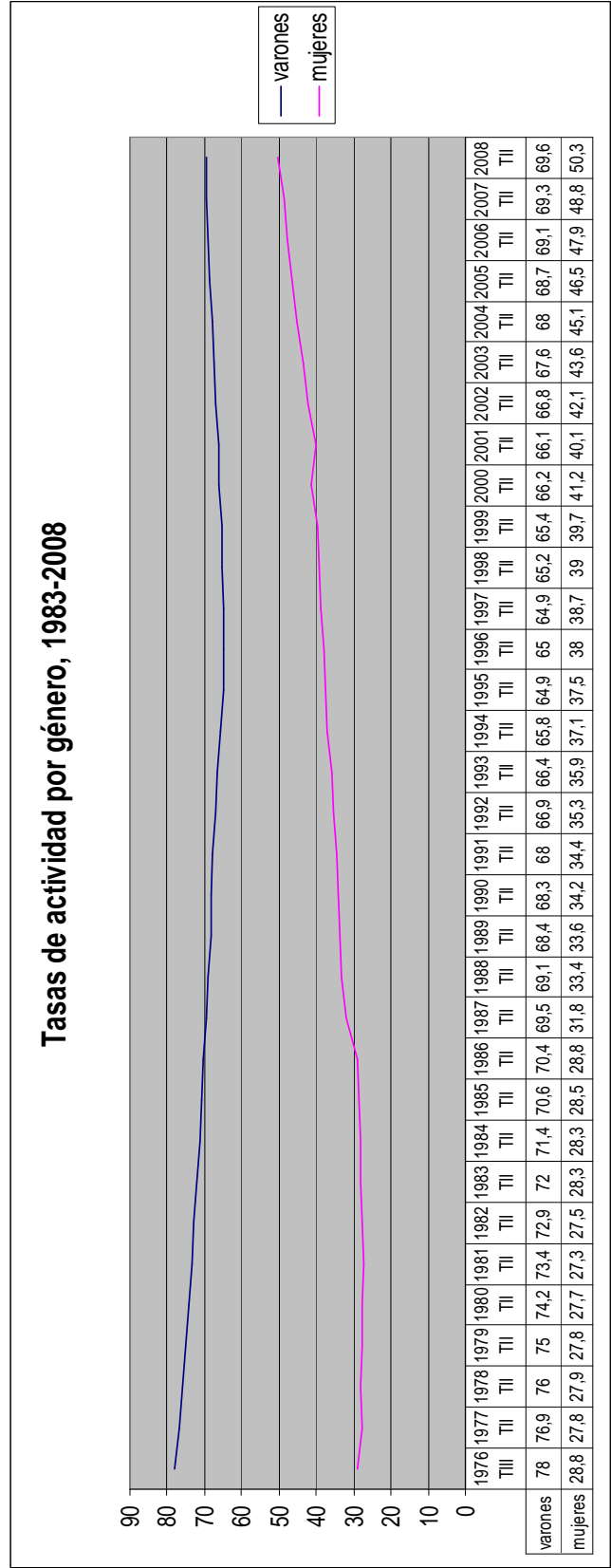
Fuente: EPA, INE 2008. En miles

Anexo 4. 10 Duración de los contratos indefinidos, 2005-2008



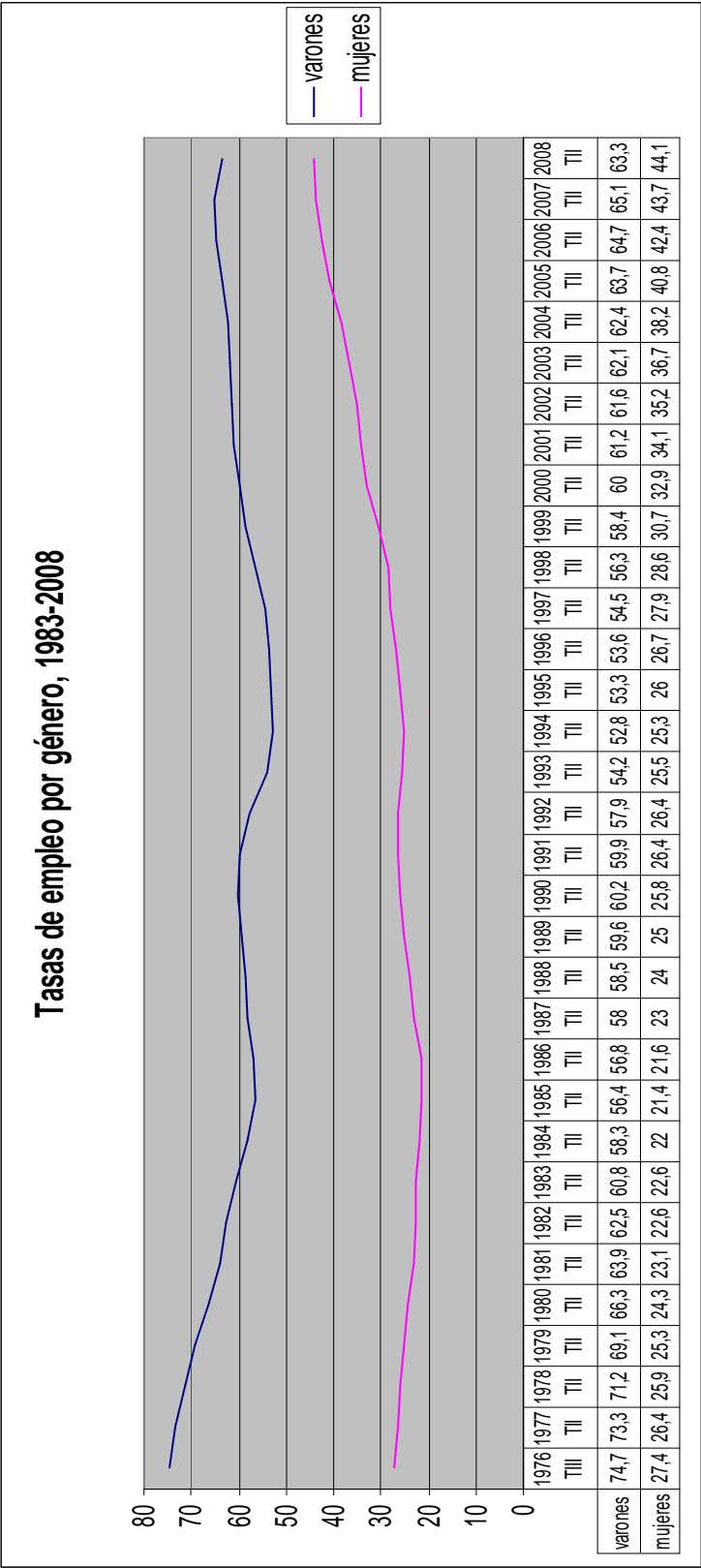
Fuente: EPA, INE 2008. En miles

Anexo 4. 11. Tasas de actividad por género, 1983-2008 (población > 16)



Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 12. Tasas de empleo por género, 1983-2008 (población > 16)



Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 13. Asalariados por tipo de contrato y sexo, 1987-2007

	Ambos sexos				
	1987TIV	1992TIV	1997TIV	2002TIV	2007TIV
Total	8511	9317,5	10404,1	13698,8	16876,5
- De duración indefinida	6841,6	6241,5	6950,7	9361,1	11658,2
- Temporal	1656,5	3074,6	3438,6	4337,7	5218,4
	Varones				
	1987TIV	1992TIV	1997TIV	2002TIV	2007TIV
Total	5999,1	6228,6	6597,3	8244,9	9517,2
- De duración indefinida	4911,8	4341,7	4470,4	5790,4	6703,5
- Temporal	1076,3	1885,7	2117,3	2454,5	2813,7
	Mujeres				
	1987TIV	1992TIV	1997TIV	2002TIV	2007TIV
Total	2511,9	3088,9	3806,8	5453,9	7359,3
- De duración indefinida	1929,8	1899,8	2480,3	3570,7	4954,7
- Temporal	580,2	1188,9	1321,3	1883,2	2404,6

Fuente: INE, 2009

Anexo 4. 14. Ocupados por tipo de jornada y sexo, 1987-2007

	Total	Jornada completa	Jornada parcial
	1987TIV	1987TIV	1987TIV
Ambos sexos			
Total	12011,1	11407,5	589,8
Varones			
Total	8365,3	8200,3	153,3
Mujeres			
Total	3645,9	3207,3	436,5
	1997TIV	1997TIV	1997TIV
Ambos sexos			
Total	13534,5	12449,3	1070
Varones			
Total	8780,5	8511,5	259,2
Mujeres			
Total	4753,9	3937,8	810,8
	2007TIV	2007TIV	2007TIV
Ambos sexos			
Total	20476,9	18093,8	2383,1
Varones			
Total	11997,1	11530,8	466,3
Mujeres			
Total	8479,8	6562,9	1916,9

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 15. Jóvenes con contrato temporal, 1987-2007

	Total	Indefinido	Temporal
	1987TIV	1987TIV	1987TIV
Total	8511	6841,6	1656,5
de 16 a 19	392,7	169	222,5
de 20 a 24	1057,3	602,5	451,9
de 25 a 29	1399,3	1064,7	331,9
	Total	Indefinido	Temporal
	1997TIV	1997TIV	1997TIV
total	10404,1	6950,7	3438,6
de 16 a 19	234,7	29,4	204,6
de 20 a 24	1146,9	332,4	811,8
de 25 a 29	1680,1	866,7	810,1
	Total	Indefinido	Temporal
	2007TIV	2007TIV	2007TIV
total	16876,5	11658,2	5218,4
de 16 a 19	324,6	71,7	252,9
de 20 a 24	1461,6	617,1	844,6
de 25 a 29	2543,9	1453,3	1090,6

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 16. Mujeres que realizan o no horas extras, 2005-7

	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
	2007TIV	2007TIV	2007TIV	2005TIV	2005TIV	2005TIV
No realizan horas extra	15667,2	8711,3	6955,8	14531,4	8268,4	6263
Realizan horas extra: Total	1209,4	805,9	403,5	1310,3	896,8	413,4

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 17. Grupos de edad que realizan o no horas extras, 2005-7

	Total		No realizan horas extra		Realizan horas extra	
	2007TIV	2005TIV	2007TIV	2005TIV	2007TIV	2005TIV
Total	16876,5	15841,6	15667,2	14531,4	1209,4	1310,3
De 16 a 19 años	324,6	340,6	307,1	316,6	17,5	23,9
De 20 a 24 años	1461,6	1491,9	1366	1366,4	95,7	125,5
De 25 a 29 años	2543,9	2523,1	2335,1	2288,2	208,8	234,9
De 30 a 34 años	2806,5	2552,4	2566,5	2289,5	239,9	262,9
De 35 a 39 años	2499,8	2299,3	2285,1	2068,5	214,7	230,7
De 40 a 44 años	2213,6	2110,7	2046,6	1935,4	166,9	175,3
De 45 a 49 años	1924,1	1764,5	1797	1639,2	127,1	125,3
De 50 a 54 años	1516	1318	1444,7	1249,2	71,2	68,7
De 55 a 59 años	1019,6	942,1	973,5	896,6	46,1	45,4
De 60 a 64 años	508,6	450,9	489,2	433,9	19,5	17
De 65 a 69 años	44,2	39,7	42,4	39,2	1,9	0,5
De 70 y más años	14,1	8,6	14,1	8,6

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 18. Horas extras por sector, 2007 (4T)

	Total	No realizan horas extra	Realizan horas extra
TOTAL	16817,4	15591,5	1226
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	455	438,9	16
B Industrias extractivas	49,3	44,7	4,6
C Industria manufacturera	2711,5	2441	270,6
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	70,9	63,5	7,4
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	111,2	105,2	6,1
F Construcción	2130,6	1937,9	192,7
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2359,2	2186,5	172,8
H Transporte y almacenamiento	758,5	697	61,5
I Hostelería	1050	966,4	83,7
J Información y comunicaciones	462,1	418,1	44
K Actividades financieras y de seguros	463,3	425,7	37,6
L Actividades inmobiliarias	74,3	71,4	2,9
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	573,9	520,9	53
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	843,1	771,8	71,4
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	1223,6	1173,5	50,2
P Educación	1097,6	1040,3	57,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1121,1	1070,1	51
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	231,6	222,8	8,8
S Otros servicios	279,8	259	20,8
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	750,8	736,9	13,9
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 19. Horas extras por ocupación, 2005-7

	Total	No realizan horas	Realizan horas	Total	No realizan	Realizan horas
	2005TIV	2005TIV	2005TIV	2007TIV	2007TIV	2007TIV
Total	15841,6	14531,4	1310,3	16817,4	15591,5	1226
1 Dirección de las empresas y de la administración pública	368,6	305,3	63,3	430,8	363,3	67,5
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2077,1	1885,4	191,6	2181,9	1994,6	187,3
3 Técnicos y profesionales de apoyo	1935,6	1765,7	169,9	2112,4	1968,6	143,8
4 Empleados de tipo administrativo	1665,9	1577,4	88,5	1733,2	1647,3	85,9
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	2581,4	2383,9	197,5	2807,1	2622,7	184,4
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	163,3	157,3	6	153,9	150,7	3,2
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	2683,7	2412,2	271,5	2721,3	2455	266,3
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	1556,4	1389,4	167	1692,4	1543,1	149,3
9 Trabajadores no cualificados	2715,5	2566,3	149,2	2893	2759,8	133,2
0 Fuerzas armadas	94	88,4	5,6	91,6	86,4	5,2

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 20. Número de horas extras realizadas por sexo, 2008

	Total	0	De 1 a 3	De 4 a 6	De 7 a 9	De 10 a 12	De 13 a 15	16 o más
	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI
Ambos sexos								
TOTAL	16817,4	15591,5	175,6	357,5	143,9	251	62,9	127,6
Varones								
TOTAL	9451,5	8617,7	99,8	237,2	96	194,1	44,4	84,5
Mujeres								
TOTAL	7365,9	6973,8	75,8	120,2	47,9	56,9	18,5	43,1

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 21. Número de horas extras realizadas por ocupación, 2008

	Total	0	De 1 a 3	De 4 a 6	De 7 a 9	De 10 a 12	De 13 a 15	16 o más
	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI
Total	16817,4	15591,5	175,6	357,5	143,9	251	62,9	127,6
1 Dirección de las empresas y de la administración pública	430,8	363,3	3,5	16,6	8,5	21,6	6,2	5,2
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2181,9	1994,6	29,8	54	18,1	34,1	8,8	23,4
3 Técnicos y profesionales de apoyo	2112,4	1968,6	22,2	47,4	13,6	31,5	7,8	7,8
4 Empleados de tipo administrativo	1733,2	1647,3	18,5	28,6	9,7	10,8	2,2	7,5
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	2807,1	2622,7	26,4	45,2	27,1	27,2	10,9	31,9
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	153,9	150,7	0,3	1,1	..	1	0,2	0,3
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	2721,3	2455	32,8	87,9	28,4	70,7	9,2	14,3
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	1692,4	1543,1	19	42,7	15,7	30,1	8,5	20
9 Trabajadores no cualificados	2893	2759,8	23	33,6	22,8	23,4	8,7	15,2
0 Fuerzas armadas	91,6	86,4	0,2	0,3	..	0,5	0,4	2,2

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 22. Número de horas extras realizadas por sector, 2008

	Total	0	De 1 a 3	De 4 a 6	De 7 a 9	De 10 a 12	De 13 a 15	16 o más
	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI
TOTAL	16817,4	15591,5	175,6	357,5	143,9	251	62,9	127,6
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	455	438,9	4	2,6	1	2,5	1,2	2,3
B Industrias extractivas	49,3	44,7	..	2,4	0,7	0,9	..	0,2
C Industria manufacturera	2711,5	2441	38,6	79,1	38,4	66,1	11,6	20
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	70,9	63,5	1,1	1,7	1	2,3	..	0,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	111,2	105,2	1	1,9	0,8	0,7	0,3	0,3
F Construcción	2130,6	1937,9	20,7	67,8	17,5	53,6	6,6	10,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2359,2	2186,5	28,1	48	20,3	32	10,5	14,7
H Transporte y almacenamiento	758,5	697	7	16,8	3,2	13	4,3	8,8
I Hostelería	1050	966,4	7,1	19,2	12,8	12,7	6,2	18,9
J Información y comunicaciones	462,1	418,1	8,8	18,1	3,5	5,4	0,7	4,2
K Actividades financieras y de seguros	463,3	425,7	7,6	8,7	4,6	7,9	3,3	3,3
L Actividades inmobiliarias	74,3	71,4	0,2	0,2	1	1,2	..	0,3
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	573,9	520,9	7,1	14,7	6,1	14,1	2,3	1,7
N Actividades	843,1	771,8	10	16,2	9,7	9,6	5,1	15,3

administrativas y servicios auxiliares								
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	1223,6	1173,5	9	13,2	5,6	6,7	3,4	5,5
P Educación	1097,6	1040,3	11,9	17	8,3	8,6	4,2	3,6
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1121,1	1070,1	3,6	15,2	4,9	6	2,4	14,7
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	231,6	222,8	0,1	4,8	1,2	1,3	..	0,2
S Otros servicios	279,8	259	3,4	7,5	1,8	5	..	1,4
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	750,8	736,9	6,2	2,1	1,6	1,5	0,9	1,6
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 23. Antigüedad por sectores, 2007

	total	menos de 3 meses	de 3 a 5 meses	de 6 a 11 meses	de 1 a menos de 2 años	de 2 a menos de 3 años	de 3 a menos de 6 años	6 años o más
	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV
total	12011,1	781	513,4	677,4	835,2	845,6	1640,5	6704,3
A Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	1608,2	169,6	44,8	44,1	51,7	65,7	146,1	1082,2
B Pesca	114,1	7,5	4,9	6,3	8,7	9,3	16,5	60,7
C Industrias extractivas	86,3	2,6	2,7	3,5	5,3	5,9	10,9	55,3
D Industrias manufactureras	2755,1	140,2	111	158,3	184,2	165,8	300,5	1693,9
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	76,3	0,3	1,7	3,6	1,6	3,3	9,6	56,1
F Construcción	1015,1	116,7	84,3	112,7	104,6	69,3	117,7	406,1
G Comercio reparac. vehic. de motor, motocicl. y ciclom. y artíc. personales y de uso doméstico	1985,5	109,3	79,6	114,4	157,5	172,3	329,6	1021,9
H Hostelería	582,6	39,5	34,2	55	48,7	65,7	104,2	235,3
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	669,5	22,4	20,6	31,2	37,3	38,8	84,2	432,9
J Intermediación financiera	303,7	4,8	5,3	5	8,2	14,2	30,9	235,2
K Actividades inmobiliarias y de alquiler servicios empresariales	389,5	26,3	23,7	23	39,2	38,3	74,6	164,3
L Administración pública, defensa y seguridad social	652,4	26,2	22,3	27,1	38,9	39,1	102,3	396,3

obligatoria								
M Educación	542,6	38	14,7	11,3	26,5	40,9	102,9	307,9
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	440,9	21,9	16,7	21,8	25,8	30,6	65,9	257,9
O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad servicios personales	364,8	18,3	19,6	29,1	34,9	33	66,5	163,3
P Hogares que emplean personal doméstico	423,8	37,5	26,9	30,9	61,9	53,5	78,3	134,4
Q Organismos extraterritoriales	0,9	0	0	0	0,2	0	0	0,7

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 24. Antigüedad por sector, 2007

	Total	Menos de 3 meses	De 3 a 5 meses	De 6 a 11 meses	De 1 a menos de 2 años	De 2 a menos de 3 años	De 3 a menos de 6 años	6 años o más
TOTAL	20402,3	1325,1	1226,7	1579,6	2262,3	1522,9	3104,7	9381
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	863,7	113,2	64,7	40,3	55,3	37,7	93,9	458,7
B Industrias extractivas	53,2	1,1	2,5	1	3,7	3,2	12,6	29,1
C Industria manufacturera	3072,8	148,9	147	198,9	306,9	210,9	473,6	1586,6
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	72,3	2,3	4,1	5,2	8,7	4,3	7,3	40,4
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	115,1	6,8	9,4	8,7	12,7	6,5	15,3	55,6
F Construcción	2670,3	235,5	192,8	305,7	395,3	254,2	448,8	838
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3210,2	197,7	189	240,6	374,5	229	533,6	1445,8
H Transporte y almacenamiento	955,2	40,8	49,4	72,3	99,8	62,3	147,4	483,2
I Hostelería	1396,4	135,6	118	150,4	197,3	122	217,3	455,8
J Información y comunicaciones	526,4	29,2	35	49,8	61,8	53,3	75,1	222,1
K Actividades financieras y de seguros	518,1	23,1	23,2	24,5	47,4	32,4	58,1	309,3

L Actividades inmobiliarias	121,2	6,8	6,5	5,2	20,5	11,5	27,1	43,6
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	876,1	40,3	50,2	60,4	100,9	73,8	158,3	392,2
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	915,4	80,9	59,9	87,5	128,4	89	155,4	314,3
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	1223,6	47,3	37,7	49,4	66,7	54,7	128,1	839,8
P Educación	1159,2	43,8	73,5	47,2	91,1	60,6	131,4	711,6
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1182,7	55,2	45,4	90,5	108,9	74,2	158,7	649,7
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	281,4	24,7	25,1	22,9	30,8	22,8	39,7	115,4
S Otros servicios	435,9	22,6	27,5	36,8	45	34,3	73	196,7
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	750,8	69,3	65,9	82,2	106,5	86,2	149,8	191
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,2	0,1	2,1

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 25. Antigüedad por ocupación, 1987

	total	menos de 3 meses	de 3 a 5 meses	de 6 a 11 meses	de 1 a menos de 2 años	de 2 a menos de 3 años	de 3 a menos de 6 años	6 años o más
	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV	1987TIV
total ocupaciones	12011,1	781	513,4	677,4	835,2	845,6	1640,5	6704,3
1 Dirección de las empresas y de la Admón Pública	903,9	17,6	15,4	35,1	58,4	70,9	167,3	538,7
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1057,8	61,6	30,6	39,6	61,5	80,1	187,2	596,8
3 Técnicos y profesionales de apoyo	1620,6	60,9	62,1	87,6	128,5	113,6	219,9	947,4
4 Empleados de tipo administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0
5 Trabaj. de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	2315,9	162,4	131,8	161,2	221,1	225,7	388,7	1023,8
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	1664,5	174,8	47,4	47,1	56,2	73,8	157,8	1103,4
7 Artesanos y trabaj.cualific.de indus. manufactureras, construcc. y minería, excepto operadores	3104,8	165,9	140,6	197,2	218,6	195	360	1822,9

8 Operadores de instalaciones y maquinaria montadores	616,9	29,1	22,8	30,1	29,9	38,8	86,3	378,7
9 Trabajadores no cualificados	671,9	108,2	62,5	78,6	60	45,2	66,8	249,2
0 Fuerzas Armadas	54,8	0,5	0	1	1	2,5	6,4	43,4

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 26. Antigüedad por ocupación, 2007

	Total	Menos de 3 meses	De 3 a 5 meses	De 6 a 11 meses	De 1 a menos de 2 años	De 2 a menos de 3 años	De 3 a menos de 6 años	6 años o más
	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI	2008TI
Total	20402,3	1325,1	1226,7	1579,6	2262,3	1522,9	3104,7	9381
1 Dirección de las empresas y de la administración pública	1554,3	28,6	33,4	57,9	110,4	96,7	226,4	1000,8
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2529,4	85,6	122,1	138,2	226,5	148,2	332,9	1475,9
3 Técnicos y profesionales de apoyo	2449,2	110,7	127,2	165,6	265,1	183,9	367,4	1229,4
4 Empleados de tipo administrativo	1826	103,5	103,8	138,9	211,7	148,1	275,4	844,6
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	3174,3	270,7	237,5	302,4	396,1	249,2	513,7	1204,7
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	501,6	24,1	13,9	16,3	27	29,8	46,5	344,1
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	3322,5	235,8	199,3	311,4	418,1	275,6	522,3	1360
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	1938,5	94,3	102,6	135,9	197,5	128,6	317,2	962,4
9 Trabajadores no cualificados	3014,9	368,8	283,8	310	402,7	257,8	492,5	899,2

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 27. Porcentaje de personas trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora respecto al total de personas ocupadas (ocupados varones)

Hora	Total	Lunes a viernes	Sábado y domingo
00:00	2,7	2,8	2,5
01:00	2,5	2,6	2,3
02:00	2,3	2,5	2,0
03:00	2,2	2,4	1,8
04:00	2,4	2,6	2,0
05:00	2,8	3,0	2,0
06:00	5,5	6,6	2,7
07:00	12,6	15,8	4,5
08:00	40,1	52,1	10,2
09:00	55,3	71,7	14,4
10:00	59,7	76,9	16,7
11:00	60,4	77,6	17,4
12:00	59,9	77,0	17,0
13:00	49,4	63,5	14,3
14:00	26,7	34,2	7,9
15:00	28,9	37,8	6,5
16:00	38,9	51,5	7,6
17:00	42,5	56,1	8,4
18:00	36,1	47,3	8,3
19:00	26,1	33,5	7,6
20:00	15,5	19,2	6,5
21:00	9,0	10,5	5,1
22:00	5,5	6,1	4,0
23:00	4,3	4,6	3,5

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo, 2002-3. INE

Anexo 4. 28. Porcentaje de personas trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora respecto al total de personas ocupadas (ocupadas mujeres)

Hora	Total	Lunes a viernes	Sábado y domingo
00:00	1,7	1,7	1,6
01:00	1,4	1,5	1,3
02:00	1,2	1,3	1,1
03:00	1,1	1,2	0,9
04:00	1,1	1,2	0,9
05:00	1,2	1,3	0,9
06:00	2,7	3,3	1,3
07:00	6,4	7,8	2,8
08:00	22,1	28,3	6,7
09:00	41,8	53,9	11,7
10:00	51,4	65,5	16,0
11:00	52,5	66,7	16,9
12:00	51,2	65,0	16,8
13:00	44,2	55,8	15,1
14:00	25,7	32,3	9,2
15:00	20,5	25,8	7,5
16:00	26,0	33,5	7,4
17:00	31,0	39,9	8,8
18:00	28,7	36,6	8,9
19:00	23,7	29,6	8,8
20:00	15,8	19,0	7,8
21:00	8,8	10,0	5,9
22:00	5,1	5,4	4,1
23:00	3,5	3,7	2,9

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo, 2002-3. INE

Anexo 4. 29. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora respecto al total de personas ocupadas (menores de 25 años)

Hora	Total	Lunes a viernes	Sábado y domingo
00:00	2,4	2,3	2,6
01:00	2,0	2,0	2,1
02:00	1,7	1,7	1,6
03:00	1,7	1,8	1,5
04:00	1,8	1,9	1,5
05:00	1,8	1,9	1,5
06:00	4,3	5,3	1,9
07:00	8,9	11,2	3,3
08:00	31,6	40,8	8,7
09:00	47,9	61,7	13,5
10:00	54,0	68,8	17,1
11:00	55,5	70,2	18,6
12:00	55,5	70,0	19,3
13:00	46,4	58,2	17,0
14:00	23,2	28,5	9,8
15:00	26,4	33,5	8,7
16:00	35,8	46,5	9,1
17:00	40,7	52,8	10,3
18:00	34,9	44,7	10,3
19:00	24,2	30,1	9,2
20:00	15,1	17,7	8,6
21:00	9,7	10,7	7,4
22:00	6,0	6,0	5,8
23:00	4,7	4,7	4,6

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo, 2002-3. INE

Anexo 4. 30. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora respecto al total de personas ocupadas (25 a 44 años)

Hora	Total	Lunes a viernes	Sábado y domingo
00:00	2,3	2,4	2,1
01:00	2,2	2,3	1,9
02:00	2,0	2,1	1,7
03:00	1,8	2,0	1,4
04:00	1,9	2,1	1,5
05:00	2,2	2,4	1,5
06:00	4,4	5,3	2,1
07:00	10,0	12,5	3,7
08:00	32,2	41,9	8,1
09:00	49,7	64,6	12,5
10:00	56,5	72,9	15,5
11:00	57,4	73,9	16,2
12:00	56,8	73,1	16,0
13:00	48,0	61,6	14,0
14:00	26,5	33,8	8,2
15:00	26,2	34,0	6,8
16:00	34,4	45,3	7,3
17:00	38,0	49,9	8,1
18:00	32,8	42,8	7,8
19:00	24,8	31,8	7,3
20:00	15,7	19,3	6,7
21:00	9,0	10,5	5,3
22:00	5,4	6,0	3,8
23:00	4,0	4,3	3,1

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo, 2002-3. INE

Anexo 4. 31. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora respecto al total de personas ocupadas (45 a 64 años)

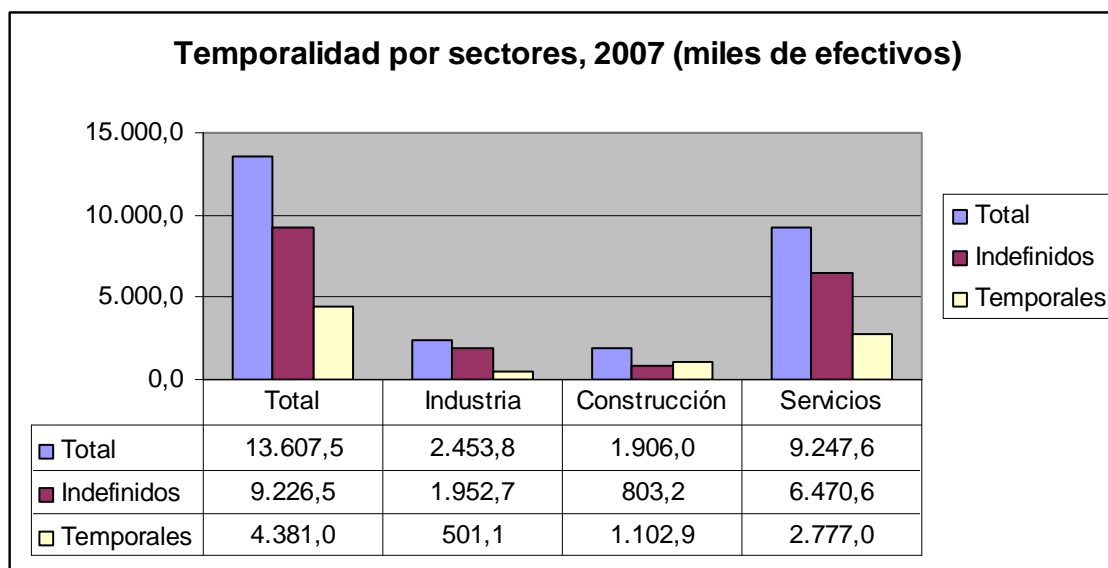
Hora	Total	Lunes a viernes	Sábado y domingo
00:00	2,4	2,4	2,1
01:00	2,1	2,2	2,0
02:00	2,0	2,1	1,8
03:00	1,9	2,0	1,6
04:00	2,1	2,2	1,7
05:00	2,3	2,5	1,8
06:00	4,6	5,5	2,3
07:00	11,2	13,9	4,3
08:00	36,1	46,6	10,1
09:00	52,1	67,0	14,8
10:00	57,4	73,4	17,6
11:00	57,9	73,8	18,2
12:00	56,7	72,4	17,5
13:00	46,8	59,7	14,7
14:00	27,4	35,0	8,3
15:00	24,8	32,1	6,3
16:00	32,7	42,8	7,3
17:00	37,5	49,0	8,8
18:00	33,4	43,2	8,9
19:00	25,9	32,9	8,7
20:00	15,6	19,1	6,9
21:00	8,6	10,1	4,9
22:00	5,1	5,6	3,9
23:00	3,8	4,0	3,1

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo, 2002-3. INE

Anexo 4. 32. Ocupados por tiempo en el empleo actual y sector, 2008 (3T)

	< 3 meses	3-5 meses	6-11 meses	1a < de 2 años	2 a < de 3años	3 a < de 6 años	> 6años	Total
Agricultura	91,2	39,4	43,9	56,1	34,7	88,1	433,9	787,3
Industria	131,7	125,6	223	308,4	230	490,6	1685,9	3195,3
Construcción	195,4	163,8	241,5	341,5	233,2	428,7	809,1	2413,2
Servicios	999,9	702,3	1133	1507,4	1025,1	2147,8	6434,7	13950, 8

Fuente: EPA, INE

Anexo 4. 33. Temporalidad por sectores, 2007

Fuente: Encuesta coyuntura laboral, 2008.

Anexo 4. 34. Número medio de horas trabajadas a la semana por sectores en 2008 (3T)

TOTAL	38,9
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	43,8
B Industrias extractivas	41,8
C Industria manufacturera	40,5
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	39,7
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	39,1
F Construcción	41,1
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	39,7
H Transporte y almacenamiento	41,4
I Hostelería	42,3
J Información y comunicaciones	39,4
K Actividades financieras y de seguros	38,9
L Actividades inmobiliarias	38,9
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	38,6
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	35
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	36,1
P Educación	32,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	36,4
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	34,7
S Otros servicios	37,5
T Actividades domésticas	28,4
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	46,5

Fuente: EPA, INE.

**MEMORIA EN INGLÉS PARA LA OBTENCIÓN DE LA
MENCIÓN EUROPEA EN EL TÍTULO DE DOCTOR**

WORKERS IN THE SEARCHING FOR NARRATIVES

The consequences of the transformations of working times on the configuration of narrative identities of workers

Carlos de Castro Pericacho
(Universidad Complutense de Madrid)

Sé todos los cuentos²⁵⁹

Yo no sé muchas cosas, es verdad.
Digo tan sólo lo que he visto.
Y he visto:
Que la cuna del hombre la mecen con cuentos,
que los gritos de angustia del hombre los ahogan con cuentos,
que el llanto del hombre lo taponan con cuentos,
que los huesos del hombre los entierran con cuentos,
y que el miedo del hombre...
ha inventado todos los cuentos.
Yo no sé muchas cosas, es verdad,
pero me han dormido con todos los cuentos...
y sé todos los cuentos.

León Felipe [1950]

INTRODUCTION

The objective of this doctoral research is to analyze the consequences of working times restructuration on the configuration of the identities of the workers.

This is an objective that emerged as a response to the, in my opinion, unsatisfactory ways in which the relations between work changes and changes of the workers' identities have been dealt with in the last decades.

The fear about the vertiginous and unstoppable increase of unemployment in the so-called "developed" societies in the middle of the seventies marked the beginning of the famous debate about the end of the work-based societies and about the idea that work was losing its centrality as a factor of social integration and as source of individual or collective identity. This debate has

²⁵⁹ **I know all the stories.** I do not know a lot of things, it is true/ I only say what I have seen/And I have seen:/That the cradle of the man is rocked with stories/ That the anguished screams are stifled with stories/That the cries of the man are blocked with stories/ That the bones of the man are buried with stories/ And that the fear of the man.../ Has invented all the stories/ I do not know a lot of things, it is true/ But I was slept with all the stories/ And I know all the stories.

been appearing intermittently in the sociological scene since those years leaving away a high number of reflections about the origins of unemployment and about the future of work-based societies and of workers (de la Garza, 199; Ransome, 1999; Alonso, 2004; Wilson, 2004; Strangleman, 2007; Sanchís, 2008)

Some of most important sociologists with absolute different political sensibilities in the end of the seventies and in the beginnings of the eighties as Daniel Bell (1976), Claus Offe (1992) and André Gorz (1982), among others, looked for the reasons of the unemployment increasing and found a clear conclusion: work-based societies and work-based identities were coming to the end. These studios identified a parallel process of deindustrialization and of transition to a service-based economy. According to them, the partial externalization of the industrial sector to the developing countries and the rapidly technologization of industrial production processes settled in developed countries would have provoked the need of a lower number of workers. The redundant workers, goes on the argument, would be absorbed by the emergent service sector. Consequently, the increasing of the service sector would have established a new division in the labor market between industrial workers and service workers.

According to Offe (1992) labor market restructuration would have given rise not only to a new kind of workers but to a new internal segmentation²⁶⁰. In other words, since then, there would exist a primary market integrated by workers with a stable conditions guaranteed by state legislation frame and, on the other side, there would exist a secondary market formed by the new workers (young people and women, basically) and by those workers coming from the industrial restructuring plans. The latter ones would occupy the non standardized, informal and unstable employment.

In the other hand, the technologized and reorganized production processes not only required a less number of workers but were orientated to the improvement of productivity through the flexibilization of all elements of production and distribution chain and through the promotion of the individual compromise of the workers (Gorz, 1982).

To sum up, this triple “flight of employment” in the developed societies (externalization of industrial sector, technologization of production process and a weak absorption of service sector) nurtured the discourse of the end of work-based societies, which was no more than a categorical manner of reflection about the place of the work in society.

Undoubtedly, the multiple and profound transformations of work has contributed to change the individual and collective experience of work and, consequently, has forced to question the work as an factor of the structuration of social relations and as a source of individual and collective identity. Nevertheless, it is highly problematic to share some of the descriptions of the above mentioned authors about the new structuration of society and about the new identities of workers.

According to Offe, the transition to a service economy would have given rise to a new class structure, on the one hand, due to the increase of service employment would have helped to

²⁶⁰ See also Doeringer and Piore (1983), and Piore (1983)

weaken working class and workers' unions and, on the other hand, due to the formation of a new medium class around the service employment (Offe, 1992: 34).

Touraine (1971) added that this would implied that workers movement would have lost their influence in favor of the new social movements and new conflicts (ecologism, pacifism, feminism,...) that would have catch social science attention. A kind of conflicts that would occupy the centre of society and that would turn themselves into the axis through which society was starting to change. According to that, work was dismissed as a relevant explanation factor. I think that it is possible to share the former idea but it is impossible to share the latter.

The displacement of work of the centre of society and the consequent fragmentation of working class would also weaken the collective condition of workers and, in doing so, would have deeply altered the collective and individual experience of work. Therefore, work was useless in order to make sense of the individual or collective experience and to sustain the process of configuration of identity of workers. Their identities would have substituted the narration of work by other narrations more individualized. Once again one can share the idea that individual and collective experience of work has radically change but there is no reason to assume that work is not important in the configuration of identities of workers.

The idea of the work as a source of identity has a long history in social sciences. The influence of Protestantism was decisive on the development of an ethic that would turn work into a moral duty and that would postpone gratifications for the future (Weber, 2001; Thompson, 1979). On the other side, the growing homogenization of wage labor through the process of industrialization contributed to forge stable links between workers, whom would create a collective class identity through mobilization (Mann, 1997).

The assumption of all the depictions of the sociologist of the end of the seventies was that modern societies were organized until then according to the single logic of work. Once that the unitary and homogeneous organization of work started to crumble, this argument says, the whole society and the previous identities also started to crumble. They defended that changes in the world of work were immediately and automatically translate into transformations of identities of workers in their entirely.

Therefore, fragmentation of production process and of labor market would have eroded the social network through which class identities were building (individualization) and would have substituted work by other narratives like consume, family... as a source of identity process.

This depiction has been widely shared by some of the most renowned current sociologists. The differences between them lie in their position towards individualization. Beck and Giddens, among others, hold that changes in work and in societies allow people to emancipate from their old social links and narratives and, hence, to construct an identity based on freely chosen reference among which work will have a residual role. On the other hand, Bauman and Sennett, among others, support that the identities that individuals are forced to construct under the new labor, social and political conditions are condemned to failure because of the lack of stable social networks.

It is paradoxical that these authors have assumed the idea of the social and personal decentralization of work within a context of a highly increase of employment (although, a less quality employment) in every OCDE country, countries which have registered historical maximums levels in employment rates (Wilson, 2004). And it is also paradoxical in a context in which workers are always worried about their works²⁶¹ because the growing instability and insecurity linked to the proliferation of a less quality employment.

Other critics that these authors have received are linked with their lack of historical rigor. It has been put in question the idea that the homogenization of wage labor has extended through every segment of society during a specific historical period (from the end of 19th to 1970s) (Wagner, 1997; Díez, 2001), and the idea that, in the same period, the configuration of identities were only work-based (du Gay, 2007). On the other side, this way of representing class identities presupposed a rigid division of work based on the assumption of traditional gender roles.

It is a historical perspective closely linked to the way in which these authors conceive working and identity changes. These depictions consider that changes are synonymous with fragmentations, destructions or disappearances²⁶². In other words, they consider that in the past there was a unitary and homogeneous social organization of work that would have given rise to unitary and homogeneous class identities. But, from a specific moment, this argument goes on, social organization of work started to erode and, consequently, work-based collective identities would also start to disappear (García, 2003: 50).

Although it is true that production processes and labor market have changed and that individual and collective experience of work has also changed, it is untenable to affirm that they have changed this way (eroding, disappearing), that they have change in their entirely (and not only some of their aspects), and that they have changed in the same way in every single social segment and in every single place.

The metaphors of fragmentation and of disappearance are extremely limited in order to give an account of social changes. The former gives us to understand that in the past there was something entire, unbroken, pure and now this something is starting to break until lose its supposedly initial unity. The latter implies that there was something in the past but there is nothing now. I would like to emphasize that social phenomena do not change to broke or to disappear but to multiplied and diversify their forms (Ramos, 2007c).

I propose to analyze these changes from a temporal perspective because it will allow us to identify several aspects of work and of identities. Therefore, analytical decomposition of work and identities in its main temporal characteristics will allow us to identify what and how have changed.

On the one hand, work has a complex temporal structure in which qualitative and quantitative aspects can be distinguished. The former is about the duration, distribution, frequency, rhythm of the several dimensions of work: contractual labor relation, working day and

²⁶¹ As it can be seen in every monthly poll opinion elaborated by CIS (Sociological Research Centre) in which unemployment is perceived as one of the most important problems during several decades.

²⁶² On aesthetics of disappearance as a predominant vision of change, see Ramos (2007c)

working live (Prieto and Ramos, 1999). The latter refers to working horizons of workers, in other words, the way workers imagine their working past and future and the relation (continuity or discontinuity) between them. Moreover, working time not only has a complex structure but also is in permanent conflict with the other social times giving rise to the emergence of a high number of collective and individual coordination strategies. On the other hand, identity also has a complex temporal structure formed by quantitative aspects (calendars, timetables, schedules) and by qualitative aspects (plans, memories, expectations,).

Nevertheless, I hasten to clarify that the objective of this research is not to compare how temporal aspects of work and of identities were in the past and how are they now. I think that what it is relevant in order to give an account of identities of workers is to analyze the way that they conceive their past and their future from their experience of the present. In other words, in identities terms, it is not relevant what was happened or what will happen but the way in which workers select and connect events of their past with expected events of the future (Gergen, 1996). In such case, in order to analyze the identities of workers it is needed to take into account the narratives through which they organize the plurality of the events of their working lives. Therefore, I contend that identities are narrative identities because the organization of the different temporal aspects of working experience is made through the configuration of a narration.

My first hypothesis is that working times have started a process of diversification that has given rise to the coexistence of at least three models of organizations of working time (classic, moderate flexible, extreme flexible). It allows us to demonstrate that temporal frames and horizons of work have not broken or disappeared but have diversified and, in doing so, they have radically transformed the individual and collective experience of work. On the other side, it allows us to demonstrate that *working times matters* (Bolton and Houlihan, 2008), that is, that working time occupies a predominant place o *pivotal*²⁶³ in the temporal structure of society, which it is not the same to say that work (or working time) is in the centre of society or, even, that there is a centre of society.

My second hypothesis is that individual and collective experience of work vary in every of these models of working time organization and, consequently, a different form of narrative identity is promoted. Instead of saying that a specific kind of working conditions gives rise mechanically to work-based collective identities and that another kind of working conditions gives rise also mechanically to non-work-based individualized identities, I suggest exploring the plurality of narratives that workers elaborate within every model to organize the temporal aspects of their working experience.

In order to prove these hypotheses, first I suggest analyzing the temporal restructuring of work in the Spanish context in the last decades and, second, I suggest analyzing the process of configuration of the narrative identities of three groups of workers from every model of working time organization.

²⁶³ Provonost (1989) and Prieto and Ramos (1999) use this expression so as to inform about the relevance of work in the structuration of society and avoiding to consider that work has any preference to understand and to organize the social.

Before going on, it is needed to clarify some questions about the temporal frame of the research. Our analysis of the temporal restructuring of work in Spain goes from the middle of the seventies to 2007. This period is deliberately low defined in one of its extremes due to the availability of statistical data. In Spain it is not possible to find reliable data before 1976²⁶⁴ and there is no data about temporality and partiality rate until the middle of the eighties. On the other side, the period concludes in 2007 so as to neutralize the potential effects that the rapid increase of unemployment due to the economic crisis of 2008 on the temporal structure of labor market and, consequently, on the temporal experience and on the configuration of narrative identities.

Moreover, interviews were made between 2004 and 2006. This implies that including later data could create some confusion because workers would have not experienced the potentially new temporal characteristics of work. It could be argued that data from the past are also out of that period but the difference is that the past has been directly or indirectly experienced.

On the other side, closing the period in 2007 does not alter the depiction of the gradual process of configuration of temporal structure of work in Spain. The economic crisis initiated will dramatically radicalized the main aspects of temporal structure of work: temporality and discontinuity in contracts, longer and irregular working hours and more discontinuous and instable careers.

The thesis is divided up into three parts. Chapter one is a kind of prelude in which I show the limits of the ways of approaching the relation between working times and identities in the main social theorists. The reminder of the thesis tries to overcome such limitations. First part intends to clarify the concept of working time (chapter 2 and 3) in order to examine the changes of its several aspects in the context of Spain (chapter 4). Second part tries to explore the way narratives configure identities so as to suggest the idea that identities are the result of the organization of the different temporal aspects of experience through the configuration of narratives (chapter 5). And it also tries to give an account on the new temporal experiences of work within the current working contexts (chapter 6). Finally, third part shows the methodological strategy that it has been carried on (chapter 7) and analyzes the narratives that workers from selected groups elaborate in the process of identity configuration (chapter 8, 9 and 10).

As it is said, **chapter 1** analyzes the main social theorist contributions on the relation between working time and identity. Each of them links working times and identities with the modernization process of the so-called “advanced” societies. Three positions have been distinguished according to their response to the second crisis of modernity (Wagner, 1997, 2008): reflexive modernity, fragmented modernity and the end of modernity. On the one hand, Giddens and Beck, among others, support that the destandardization and deregularization of working times are connected with the coming of a new stage of modernity, reflexive or late modernity, which would allow individual to emancipate from social links of the first modernity (class, gender,

²⁶⁴ It is the year from which there are available labor market data in the National Institute of Statistics

nation, race...) and then to construct reflexively and individually their own identities. Bauman and Sennett contend that the destandardization and deregularization of working times represents a new crisis of modernity and of its institutions. A crisis that undermines the social links and the social networks in which individual lived their lives and prevent them from constructing solid and lasting identities and force them to live adrift. Finally, postmodern authors set out that all these working times changes are no more than reflecting the coming end of modernity and, therefore, the dissolution of the subject.

Regarding the first part, **chapter 2** tries to clarify the concept of working time in order to show its constitutive plurality. After a brief revision about the way that the problem of time has been approach in sociology, I give an account on the double plurality of time and on the main metaphors through which time is note so as to, finally, show the plurality of working times and its relations with the rest of the social times.

The sociology of time has been developed around two different but complementary perspectives according to the way that relation between time and society is conceived. The first perspective considers that temporal aspects are determined by the social structures and processes (socialization of time) whilst the second one considers the opposite, that is, that social structures and processes are themselves determined by time (temporalization of the social) (Ramos 2009b: 99-100).

Both braches of sociology of time have helped to determine the plurality of time and its constitutive duality. On the one hand, time is plural in its aspects and traditionally two sides of time have been distinguished in order to describe and organize them: external time and internal time (Ricoeur, 1995). External time or B-series of time²⁶⁵ refers to the way ordering, measure and distribute time whilst A-series of time refers to the past, present and future. Sociology of time has explore the variations of both temporal series from one or another perspective (socialization of time or temporalization of the social), although omitting one of the series in favor of the other.

Hence, the time of these sociologies of times were the time of the social life, a time of durations, schedules, rhythms (Durkheim) or were the time of the conscience which in its transcendence of the present reached and connected the past and the future (Mead, Schutz)²⁶⁶. Only in the last decades, several authors have tried to integrate both sides of time although in a different way (Luhmann, 1982, 1992; Adam, 1990, 1995; Ramos, 1992, 1995). I contend that this duality is constitutive of time and, consequently, that the two sides are indispensable.

On the other hand, time is plural in another sense. It is not the plurality of time but the plurality of times that structure the social life, times that seems to be eclipsed by the clock-time (Adam, 1995). Social times are intertwined one with each other forming the temporal structure of society: working times, leisure times, family times, scholar times, city times... Nevertheless there no only a plurality of social times but a plurality of nature times, biological times, geological

²⁶⁵ McTaggart distinguished between A and B series of time to refer internal and external time (quoted in Ramos, 1992)

²⁶⁶ For a historical revision of the sociology of time, see Bergmann (1992)

times, As for the working times, it has been divided into the time of labor contractual relation, the time of a working day and the time of a working live (Prieto and Ramos, 1999).

The plurality of social times is reflected in language. I have distinguished four temporal metaphors through which individuals express different aspects of different times. Time as a resource for action, time as an environment to which actions must adapt, time as something incorporated in oneself that may fix the proper moment to do something and time as a horizon (past and future) upon which present actions are projected.

Chapter 3 intends to identify the temporal presuppositions of the different perspectives on productive processes and of labor market. For all of them, time is an abstract entity composed by equivalent, homogeneous and interchangeable units that support their idea of a highly rationalized administration of time. Therefore, B-series of time are indicated. Taylorist and fordist models based in a high temporal standardization and regularization of the components and of the stages of production process as a way of obtain a high degree of coordination. On the other side, flexible production models try to combine a high differentiation of durations, sequences and rhythms of the stages of production with a high degree of coordination. This implies an enormous demand for the flexibilization of every factor of production. Work, as one more of the production factors, should be able to take part on the process only when was required, in the precise quantity (hours) and always open to any variation. It would be the application of just-in-time model to the workers giving rise to just-in time workers. Regarding labor markets perspectives, it is indicated that temporal segmentation has turned into one of the most important lines of division of the labor market. Primary markets include long term employment, limited and regular working hours and lineal career whilst secondary markets are full of temporary jobs, irregular and long working hours.

Chapter 4 analyzes the process of transformation of working times in the Spanish context in the last decades. I contend that there has been a process diversification of working times (contracts, working hours, careers, horizons) and of its relations of coordination with the rest of the social times giving rise to the coexistence of three models of organization of working times (classic, moderate flexible, extreme flexible). Classic model is characterized by the homogeneity and the stability of the forms of contracts, by the homogeneity and regularization of working hours and by professional promotion. This model promotes a high degree of reliability of the expectations about the working times patterns. Moderate flexible time is characterized by the combination of homogeneous and stable labor contracts with irregular and long working hours and with non lineal and unpredictable careers. This model implies a high degree of reliability of the expectations about the labor contracts but a low degree of reliability of the expectations about the working hours and careers. Finally, extreme flexible model is characterized by the heterogeneity and instability of labor contracts, by the irregular and long working hours and by non lineal and unpredictable careers. After analyzing the process of temporal restructuring of work in Spain, I conclude that the predominant model is the extreme flexible model because of

the increase of atypical employment²⁶⁷, because of the increase of flexibility of working hours²⁶⁸ and, finally, by the growing discontinuity of careers²⁶⁹.

The **second part** explores the way in which the process of configuration of identities structures the temporal experiences of work derived from the above mentioned models of organization of working times. After a brief revision on the identities debate, **chapter 5** contends a narrative conception of identity based on the contributions of Ricoeur (1995, 1996). I understand identity as the organization of the diverse temporal aspects (A and B series) of experience through the configuration of a narration. Consequently, identity is a narrative identity as far as the identity of the character emerge at the same time and with the same difficulties that the unity of the narrated history (Ricoeur, 1996: 146-7). I distinguish several types of narrative identity according no to the content but to the internal structure, that is to say, to its plot. Therefore, following the steps of Frye (1957), White (1992), Ricoeur (1995), Gergen (1996) and Ramos (1993), four types of narrative plots are distinguished: romance, comedy, tragedy and satire. I propose to clarify this typology by analyzing the relation between intentions and events. The events of a narration are selected and connected according to a purpose or a goal. Purposes and goals refer to the intentions of the actions undertaken by the characters of the narration. According to Boudon (quoted in Ramos, 1993: 448), intentions are divided into volitive aspects, which refers to what one desires or wants, and cognitive aspects, which refers to what one predicts or expects. Consequently, intentions would include purposes, goals and expectations. If events are linked to the two aspects of intentions and with the four types of plots, we could affirm that what happen can be desirable and predictable (romance), desirable and unpredictable (comedy), undesirable and predictable (tragedy), and undesirable and unpredictable (satire)²⁷⁰.

In the romance plot, everything happens according to the expectations and desires. Character desires to reach the goal towards the own dynamism of events seems to push. In the comedy plots, events are unpredictable but finally they concord with the desires of the character. Everything has a happy ending but not due to the actions of the character but to an unexpected U-turn in the events. Thirdly, in the tragic plot, events have also made a U-turn but this time is contrary to the desires of the character, who is swept away by an intelligible but out of control dynamic. Finally, in the satiric plot the dynamic of events is not only incomprehensible and illegible but also uncontrollable and completely beyond the character's desires. The character is then someone sweeping away by forces that cannot control and cannot understand.

Nevertheless, it is not easy to gather together all the episodes of a life that take place in different contexts in a sole narrative unity that make sense to all of them. Unitary narrative breaks its contours because it is impossible to contain everything that happens (and expect to happen) and everything that one did (and expect to do) in a single narrative. Therefore, any narrative

²⁶⁷ Atypical employment is the addition of temporal and partial employment, subtracting the number of temporal partial employment. Partial employment rate was 5% in the beginning of eighties and reached 10% in 2007. Temporal rate were 10% in 1981 and reached a figure of 30% in the nineties until today (see chapter four)

²⁶⁸ According to data of chapter four, there are more and more people working more and less than the average working day and a moderate increase of atypical working hours has been registered (See chapter four).

²⁶⁹ See chapter four

²⁷⁰ See table of section 6 of chapter 5

(class, gender, nation,) is enough to tell the story of a life. The break of the single narrative can be interpreted as the need to resort to many narratives to tell a life. It is a need that derived from the fact that individuals live in many different contexts in which can be found a heterogeneous plurality of (narrative) references. Therefore, identities are articulated by a plurality of narratives. A double plurality: plurality of purposes or aims (linked to the multiple aspects of life: work, leisure, family...) and a plurality of narrative forms (lineal or non lineal sequences, accelerations, surprises,).

To sum up, identities are composed by a combination of different kind of narratives through which temporal aspects of experience are organized. The combination depends not only on the availability of narrative structures in a kind of society (Frye, 1957; Gergen, 1996) but also on the social context. In our cases, I contend that a specific kind of narrative (or a combination of narratives) is predominant in every model of organization of working time in which at the same time, gender and age differences can be found.

On the other side, the *narrative work* that constitutes identity not only refers to that elaborated by the individuals but also to that elaborated by institutions. The last section of the chapter five explore the narrative work of institutions based on the contributions of Foucault (1991, 2005a, 2005b).

Chapter 6 explores the temporal experiences of work that are going to be structured within the narratives in order to configure the narrative identities and also study the narratives through which the main institutions of the world of work pretend to structure the times of the workers. After revising literature about the topic, I conclude that there are a lot of ways of represent the past, the present and the future which cannot be unified under a single narrative. Respecting time as a resource and time as an environment, the most relevant seems to be the increase of the sense of rush, stress and anxiety due to the difficulties to establish with a certain degree of autonomy an everyday temporal order. Consequences of these temporal experiences on identity are linked with the difficulties to develop a reflexive distantiation from the temporal context²⁷¹. As for the temporal horizons, the literature shows the tensions between the reliable and the uncertain part of the future, and between the remembered and the forgotten part of the past.

On the other side, European and Spanish institutions have promoted a model of regulation based on the production and diffusion of an interpretative frame or narration (flexibility) that pretend to define the limits of debate and of the intervention on social problems (Serrano, 2005). Hence, narrative of flexibility is today one of the predominant frame through which temporal experiences and workers identities are structured. However, workers do not usually assume mechanically the interpretative frames that they are offered.

Third part pretend analyzing the cases of several groups of workers in order to study the narratives that they elaborate to organize their temporal experience of work and the narrative identities that they configure. My hypothesis was that every model of working time organization will promote a different kind of narrative identity. I think that interview analysis confirms that

²⁷¹ For the relation between identity and distantiation, see chapter 5.4 and Wagner (2001)

extent. I have distinguished four types of narrative identities which correspond to every type of narrative plot: Narrative identity of progress, of fortune, of frustration and of absurd.

Third part opens with **chapter 7** in which objectives, hypothesis and methodological strategy are clarified. On the one hand, statistical sources that have been used to the description of temporal restructuration of work in Spain are showed. *Active Population Survey*²⁷² from National Institute of Statistics²⁷³, *Labour Force Survey* from EUROSTAT and *Labour Situation Survey* from Ministry of Labour of Spain²⁷⁴ have been used in order to describe the temporal aspects of work. *Time Use Survey* from INE and 1995 and 2005 editions of *European Working Conditions Survey* (EWCS) from European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions have been used to describe the social distribution of working time and of domestic and familiar time. On the other hand, an explanation about the selection of workers is showed.

The selection of the three groups of workers whose firm's organization of working times can be included in one of the three models mentioned above. The representativity of these groups is not statistical but structural, because every group represents the three positions of the social realm that temporal categories have defined. Moreover, they are firms in which can be found a high number of the kind of workers that we need: groups of workers whose organization of work is similar to the models of organization of working time.

Firstly, representing the classic model, semi-qualified workers from a refinery plant firm have been selected. Secondly, there are two groups of workers from of a bank. A group of qualified workers (managers) that would be near of the moderate flexible model and a group of semi-qualified workers (administrative assistants) that would be closer to the classic model. Lastly, representing the extreme flexible model, a group of cashiers from a supermarket has been selected.

A several number of in depth interviews has been made to these groups of workers in order to access discourses that allows us to explore the process of configuration of identities and the narratives used by them. *Annex one*²⁷⁵ shows the script that pretend to organize the content of interviews whilst *annex two* shows the sample of the three groups of the workers interviewed. In the case of classical model, there are more men than women because refinery plants take part of a highly masculinised sector. It is the opposite situation that happens in the supermarket cashier groups. We have not included any men because almost all the cashiers are women and we have included more young women than medium-age women because the majority of the cashiers are young people. The sample of the bank workers is more equilibrated because there are almost the same number of men and women in the sector. *Annex three* shows the whole number of interviews together with the key names that has been used.

Chapter 8 analyzes the narrative of the group of workers from the refinery plant. In this context, the degree of reliability of the expectations about working times pattern is very high and,

²⁷² In Spanish Encuesta de Población Activa (EPA)

²⁷³ In Spanish, Instituto Nacional de Estadística (INE) de España

²⁷⁴ In Spanish, Encuesta de coyuntura laboral.

²⁷⁵ At the end of this document

consequently, narrative identities of progress are the predominant identities for men and women. Both elaborate a narrative identity in which future labor events can be predicted and hence control. Consequently, events from the past are firmly connected with those expected of the future and in which workers. The sole source of uncertainty comes from the organization of working hours that is based on shifts. Shift work hinders the establishment of a regular social rhythm that facilitates work-life balance.

Chapter 9 analyzes the narratives of the groups of workers from banking firm. The officers or administrative assistants, whose temporal conditions are close to classic model, elaborate a narrative identity of progress. On the other side, the managers elaborate a narrative identity of frustration because they have been expelled from the promotional career and they have been forced to abandon the previous plans. Women have been separated from promotion opportunities because they have put into question the demanding temporal availability of the firm when they solicited a reduction to take care for the kids. In fact, every worker that has solicited an hour reduction for any reason has been expelled. The narratives of frustration of 40 years old men and women acquire a tragic tone because the firm has relegated them to less important working positions or directly has forced them to accept an early retirement. This provokes that all the years dedicated to the firm and, in fact, all the past, are dramatically put into question.

Finally, **chapter 10** analyzes narratives of supermarket cashiers. There are also two kinds of cashiers. The temporal conditions of the first group are also close to the classic model (permanent contract, regular hours but no promotions opportunities). They elaborate a narrative identity of progress. On the other side, the temporal conditions of the second group respond to the extreme flexible model: temporal contract, irregular and variable hours and no promotion opportunities. The degree of reliability with the expectations about the labor contracts, working hours and career is extremely low and, consequently, workers elaborate a narrative identity of absurd. It is a narrative identity of absurd because workers perceive labor contracts and working hours as something that cannot be understood neither controlled. Whatever happens will be contrary to their desires and unintelligible.

CONCLUSIONS

The complex temporal structure of society is changing. Working times, family times, leisure times, educational times, are establishing new relations to each other. The processes of configuration of identities that I have analyzed reflect in different ways these experiences of change.

Workers are disconcerted by the permanent experience of change because they are always supposed to expose to unpredictable and undesirable events, which implies that future is lived as something uncertain and unreliable. If continuities between past and future are blurred, then experiences of the past may be lived as something worthless. On the other side, whatever happens seems to lack of coherence or meaning, giving rise to a sense of disorder, stress, anxiety,... that

crosses the experience of present. To sum up, the experience of change provokes a commotion in our temporal architecture of social realities and, in doing so, also provokes an agitation and a tremor in the temporal aspects of identity. According to Bauman (2003: 41), identity becomes a problem only when “we are not sure to the place where we belong” and then identity would be “the name that we put to the search for a way out of uncertainty”.

As Leon Felipe said in the initial lines of this thesis, narratives also emerge from fears and insecurity. Indeed, the workers that I have analyzed seems to be immersed in a never-ending searching for narratives that allows them to understand and to put into order the temporal experience of their labour realities. In other words, workers do not know who they are until neither the place that they belong until they tell their stories. Nevertheless, narratives do not render visible any finished and indelible substance but an incessant and exhausting searching.

I think that the experiences of the workers that I have studied demonstrate this extent. Workers resort to a plurality of narratives so as to render intelligible and controllable their likewise plural experiences of change. I contended that experiences and narratives vary in every model of organization of working time. But there are also similarities between each model. The main similarity is that working time occupies a non central but predominant position in the complex temporal scaffolding that composes the narrative identities of workers.

The diversification of working times in Spain

Although the heterogeneity of working times in the labor Spanish context, extreme flexible model is predominant. The two sides of working times have profoundly changed.

On the one hand, the restructuration of productive process has given rise to a high flexibility in the performance of activity and to a higher degree of autonomy in the temporal organization of tasks. Nevertheless, data from European of Working Conditions Survey indicates that in Spain between 1995 y 2005 the increase of autonomy has provoked an intensification of work and stress.

Regarding working hours, a trend to a polarization of the working hours, a growing irregularity of working hours and an increase of atypical hours have been observed. On the other side, from the first years of the eighties a spectacular increase of temporal contracts has been registered. Since then temporal rates are close to 30%. Professional career is more intermittent and unpredictable, more horizontal and shorter than it was in the past. Intermittent and unpredictable partly thanks to the extension of temporal hiring that force to accumulate inactivity periods. It is more horizontal because promotion is substituted by the change between different but equivalent jobs. And it is shorter and longer at the same time. The firms' demands for availability under instability conditions are growingly suffocating, which provokes that workers have to be always ready to work wherever the place, whenever the time. This is reflected in the permanent increase of activity rate and in the moderate and variable employment rate. Moreover,

diversification of working times hinders its coordination with the rest of social times giving rise to a high number of strategies of temporal articulations.

These temporal conditions promote uncertain labour temporal horizons with a low degree of reliability of the expectations about the working times patterns.

What it is relevant to us is the connection of these temporal conditions with the identities of workers. Autonomy, intensification of work rhythm, stress, longer hours, irregular hours, intermittent working periods, new temporal strategies of articulation,... alter the temporal experience of work and then new ways of configuring the identities of workers. My idea is that every model of organization of working times promotes different kinds of temporal experience of work that will translate into different narratives and identities.

Working time matters

When people talk about themselves, they talk about their works but also about other topics (partner, family, kids, friends, leisure,). It is extremely difficult to find someone that only talk about their work or someone that never talk about it. We usually find people (like the three groups of workers selected) that when they start to talk about work (what they do, when did they start, their plans...) always end talking about the story of their separation, the moment when they discovered maternity, why they chose a degree instead of another, how they fight to reach gender emancipation,... In every single narrative, working time occupies a relevant position and it is crucial in the configuration of identities.

The different narrative identities reflect this relevance in its internal structure. In every narrative identity, working time has a different meaning, promotes different degrees of autonomy and it is differently articulated with the rest of the social times. Therefore, it is untenable the idea that the work (working time) does not constitute a reference for the configuration of identity, which it is not to say that work (working time) could be the only one reference. In other words, it is impossible to say who one is without making some reference to working time. However, there are a lot of ways of referring to working times.

The narratives identities of progress in the Refinery R

Workers of the refinery R have a high degree of confidence in the expectations about the contracts, working hours and career behavior pattern. The organization of working times is closely linked to the rhythm of production chain of the Refinery. The predominant contractual form in the firm R is the permanent contracts; and career is divided in several stages which can be passed thanks to seniority and through different qualification test. There are two kinds of working hours: ordinary working hours and shift work hours. In such a context of stability and certainty, workers experience time as continuous and ascendant line upon which past events and events to come can be projected. Apart from differences, future is imagined as a stable and promising

horizon in which past experiences can be accumulated. In other words, the extension of permanent contracts and the promotion opportunities render future into something reliable and allow workers to establish certain continuity between their training in the past. For instance, when EQM2²⁷⁶ says: “I see it alright [my labor future...]. I have been a year working here and I see good options”

Nevertheless, the confidence of the workers is limited to the working times behavior patterns. The standard trajectory does not seem to be connected to their individual or collective actions. At the contrary they seem to be dumb witness of an uncontrollable stream of labor events that happily push them to a secure place. For instance, when EQV6 says: “...here (in this firm) you know at least that you go up with the years...”

On the other side, the shift work of the firm R provoke that time is experienced as a complex and ordered environment but, at the same time, oppressive and devious within which actions can be fix but at the price of a great effort of self-organization. As one of the workers says: “Ours lives depend on the working calendar of changing shifts” (EQM3), which it is a colloquial way of saying what Weber once said. Time seems to be encapsulated within the working calendar and as something respecting to which workers do not have any control. In other words, time is not a resource for workers to enhance an action but something that firm organize and use according to his purpose. Working time then is not considered as a political resource but as a vertical mobility resource. Only among some women (EQM1 and EQM3) time is considered as a resource for gender emancipation.

However, the rigidity of the working calendar is compensated with its regularity ad reliability. This implies that workers can organize and plan their actions in order to balance work with family and care times.

Gender and age differences are moderate. The main difference is that some women (EQM1 and EQM3) conceive working time as a hard won resource and used for gender, economic and social emancipation. Younger workers experience the future as something open and far that will be gradually more structured when they move upwards the professional ladder. They experience the present as an environment ordered by their working calendars in which they are able to adapt their social activities. Medium age workers with little kids seem to be in a double trap. Trap by the working calendar and trap by the demanding attention of the care of the kids. The development of complex strategies of temporal articulation is the result of this complex temporal frame.

Workers of refinery have elaborated several variants of narrative identities of progress. The variations depend on the events that may obstacle the lineal and ascendant sequence of their trajectories or the development of their temporal articulation strategies. Hence, narrative identities of men do not seem to be threatened by anything. Only EQV3 had to face some problems with the process of transformation of his contract from temporal to permanent. It is not the case of women.

²⁷⁶ See the sample below

The problems that the firm posed to the second pregnancy of EQM3 and the work-life balance difficulties add some drama in her narrative identity progress.

Narrative identities of frustration in the bank B

Managers and administrative assistant have different temporal experiences of work due to the different temporal conditions of the job positions. Temporal experience of work and narrative identities of administrative assistants are close to those of refinery workers. Hence, men and women (EBV6, EBM2, and EBM4, among others) experience the future as a certain horizon that is coherent with their respective pasts. Moreover, thanks to their handy working hours they experience the present of their everyday life as a coherent whole in which activities are articulated without significance frictions.

Administrative assistants organized and make sense of their temporal experiences of work by incorporating them into a narrative identity of progress. Their experience of the labor events have sense when they are placed within a horizon in which events seem to rush towards an ending of stability and when they think that they have autonomy upon those events.

The temporal experience of the managers is completely different. Although they have also permanent contract, they have a very different working hour and career organization. Until forty years old, managers experience the future as a territory that can be controlled by reaching the commercial objective fixed by the firm (“when you are 25 years old, you want to take the world by storm”) and as a place in which sacrifices of the present will be compensated (as EBV5 thinks and as EBV1 and EBV3 thought). On the other side, long working hours are translated into an experience of working time as an obstacle that force to delegate or externalize domestic and familiar tasks. Hence, working time is experienced as an ordered whole which move towards the professional recognition. But this advance is also perceived as a devastation of the rest of realms of life. It is clearer among some of the young women (EBM3 and EBM7), who decided to abandon their promotion opportunities because of the temporal pressure of the firm.

From the forties, the experiences of working time of the managers change radically. The bank B concentrates the promotion path between 25 and 40 years old. Out of this period, the professional future is closed and threatens of an early retirement start. Hence, when managers are approaching to the forties they start to experience the close of the future and they also start to put into question all the past that they have dedicated to the firm (EBV1 and EBV5) abandoning the rest. Women of these ages experience the close of the future and the suspension of the past in a different manner. When the kids got older, they posed themselves to regain their careers but job changes and early retirement has hampered their plans. In both cases the sense of deception is really clear and they experience a present that sustains itself between a long future of professional decline and a worthless past. As EBV5 sum up: “You have given them the best years of your life and now... ”.

Narrative identities of the managers are those of frustration due to those labour events that they think that were under control have now move against their desires. They find some consolation in the thought that they did what they could and that the strategy of the firm was the responsible of the situation.

Young men and women (EBM7, EBM3 and EBV2) that abandoned their have elaborated more plural narrative identities combining a frustration narrative from work with a progress narrative regarding their personal objectives.

Narrative identities of the absurd in the supermarket H

There are two groups of cashiers: permanent and temporal workers. Permanent cashiers have a certain degree of confidence in the expectations about their temporal working conditions. On the contrary, temporal workers can have any kind of confidence in their expectative about obtain a better contract or about their working hours. The firm H has absolute autonomy to contract and to distribute the working hours of the workers in the morning or in the afternoon, from Monday to Sunday according to the needs of the clients. As a consequence of this, there are a lot of kinds of working hours and a lot of kind of temporal contracts. There are contracts of several durations: one or two weeks, one or two months. All the contracts are part time of 18 or 22 hours. They have morning and afternoon shifts which vary without notice. The most part of the working day is concentrated in the afternoons and in weekends in order to attend to the needs of clients.

The temporal experience of permanent and of temporal is quite different. On the one hand, permanent cashiers (ECM3, ECM6, ECM7 and ECM8) experience working time as a line that goes from past to future in a safety and ordered way thanks to their permanent contracts. They also experience time as variable but predictable environment thanks to the limitation that they have in the weekly rotation (a limitation included within their permanent contracts). Permanent cashiers have incorporated their temporal experience in a narrative identity of progress because they have never perceived any threat to their most important desires: stable employment and regular working hours.

On the other side, temporal cashiers have a temporal experience completely different. On the one hand, the multiplication of contracts of short and variable duration along intermittent periods that they have accumulated provokes that they experience time as an erratic succession of brief instants (their activity periods) in which future is full of uncertainty. For instance, it is the case of ECM4 that goes on under this situation for 10 years or that of ECM9 that one day that she was doing the shop with her mother, the manger told her that she was going to start to work in three hours). In these cases, time passes by as a whirlwind upon which any control is possible. On the other hand, the variability of working hours without any notice provokes that they perceive time as a chaotic environment that hinder any options for autonomy. For instance, when ECM4 says: "I don't know when, I don't know anything, this is living in the air" or when ECM9 says: "I

don't know my working hours of the next week until Saturday at 8 pm". It is a variability of working hours that also hinders their temporal coordination strategies.

Temporal cashiers have elaborated a narrative identity of the absurd because they clearly express its inability to understand the dynamic to the events that push them to the uncertainty, dynamic against which there is nothing that they can do. Consequently, they conceive themselves literally as living adrift.

The de-politization of narrative identities of workers

The most striking question in the narrative identities of workers is the lack of any reference to the political and collective condition of the work. Therefore, these narrative identities are severely de-politized and de-collectivized.

The de-politization of the narrative identities can be observed when they consider their inability not only to control but to comprehend their labour realities. It is case of the narrative identities of frustration of banking managers, the case of narrative identities of the absurd of supermarket cashiers... But it is also the case of narrative identities of progress of the refinery workers who usually recognize their fortune but never the collective negotiation of trade unions.

This de-politization points to the idea that "the time of the world" is reigned by chaos or at least out of the capacity of the actions of the workers. For that reason, the idea of the individualization of the identities of workers has to be put into question. If this idea pretends to emphasize the capacity of the individual not only to configure his identity by his own but also to forge his destiny, then it is scarcely plausible to maintain. The labor realities that we have showed do not let us to sustain such an idea. Apart from differences, the individual workers of the three groups consider themselves as vulnerable individuals.

When workers understand individually their situation or when they individually enhance actions, they rapidly find their limits. However, and at the same time, they are incapable to understand themselves as forming a more extended collective and incapable to collectively enhance any action.

Annex 1. Script

1. Familiar and educational trajectory
2. Characteristics of a standard day, week, year
3. Daily, weekly, and annually temporal articulation strategies
4. Distribution of domestic work at home
5. Working hours distribution
6. Motives of change of firm and of working position all along the trajectory
7. Experiences of the changes
8. Professional and personal projects

Annex 2. Sample of workers

		Refinery	Bank	Supermarket
Women	Youngers (20-39 y)	2	3	7

		(EQM2, EQM3)	(EBM3, EBM7 EBM4)	(ECM1, ECM4, ECM7, ECM8, ECM9, ECM10, ECM11)
	Olders (40-64 y)	1 (EQM1)	3 (EBM1, EBM5 EBM6)	4 (ECM2, ECM3, ECM5, ECM6)
Men	Youngers (20-39 y)	5 (EQV2, EQV3 EQV4, EQV5 EQV6)	3 (EBV1, EBV2 EBV5)	-
	Olders (40-64 y)	EQV1	EBV3, EBV6	-

Annex 3

	BANK
EBM1	Banking manager, woman, 44 years, little kids
EBM3	Banking manager, woman, 33 years, a kid
EBM4	Banking administrative assistant, woman, 31 years, no kids
EBM5	Banking manager, woman, 52 years, separated, older kids
EBM6	Banking administrative assistant, woman, 48 years, older kid, separated
EBM7	Banking manager, woman, 35 years, a little kid
EBV1	Banking manager, man, 36 years, two kids
EBV2	Banking manager, man, 39 years, three kids
EBV3	Banking manager, man, 49 years, two older kids
EBV5	Banking administrative assistant, man, 27 years, no kids
EBV6	Banking administrative assistant, man, 52 years, two little kids
	SUPERMARKET CASHIERS
ECM1	Training contract, 22 years, a little kid.
ECM2	Permanent contract, full time, 61 years, no kids.
ECM3	Permanent contract, full time, 50 years, with kids.
ECM4	Temporal contract, partial time, 31 years, with a kid.
ECM5	Temporal contract, partial time, 45 years, no kids
ECM6	Temporal contract, partial time, 45 years, with kids
ECM7	Permanent contract, partial time, 34 years, with kids.
ECM8	Permanent contract, partial time, 35 years, with kids.
ECM9	Temporal contract, partial time, 26 years, with kids, separated
ECM10	Training contract, 22 years, no kids, no partner.
ECM11	Temporal contract, partial time, 26 years, no kids
	QUÍMICAS
EQV1	Permanent contract, ordinary working day, 46 years, older kid, separated.
EQM1	Permanent contract, ordinary working day, 47 years, two older kids
EQM2	Training contract, shift work, 21 years, no kids
EQM3	Permanent contract, shift work, 35 years, two kids, separated.
EQV2	Permanent contract, ordinary working day, 27 years, no kids.
EQV3	Permanent contract, shift work, 37 years, two kids
EQV4	Permanent contract, ordinary working day, 29 years, no kids
EQV5	Permanent contract, shift work, 32 years, no kids.
EQV6	Permanent contract, ordinary working day, 31 years, no kids.

BIBLIOGRAFÍA

- Adam, B. (1990) *Time and Social Theory*, Cambridge, Polity Press.
- Adam, B. (1992) "Modern times: The Technology Connection and its implications for Social Theory" en *Time and Society*, 1 (2), London, Sage
- Adam, B. (1995) *Timewatch. The Social Analysis of Time*, Cambridge, Polity Press
- Adam, B. (1999) "Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y práctica del trabajo" *Sociología del Trabajo* 37: 5-39.
- Adam, B. (2002) "Reflexive Modernisation Temporalised" en *Theory, Culture and Society*, vol. 20 (2), London, Sage.
- Aglietta, M. (1979) *Regulación y crisis del capitalismo: la experiencia de Estados Unidos*, Madrid, Siglo XXI
- Alaluf, M. (2003) "La sociología del trabajo a través de una relectura de Claude Durand: situación de trabajo, cualificaciones, competencias y clase obrera" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21(2), Madrid, UCM
- Alonso, L.E. (1999) *Trabajo y ciudadanía*, Valladolid, Trotta
- Alonso, L.E. (2004) "La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 107, Madrid, CIS
- Alonso, L.E. (2006) *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos
- Alvesson, M. y Wilmott, H. (2002) "Identity Regulation as Organizational Control: Producing the appropriate individual" en *Journal of Management Studies*, vol. 39 (5)
- Ampudia de Haro, F. (2006) "Administrar el yo: literatura de autoayuda y gestión del comportamiento y de los afectos" en *REIS*, 113, Madrid, CIS.
- ANGED (2004) Informe anual de la Asociación de las Grandes Empresas de Distribución
- ANGED (2007) Informe anual de la Asociación de las Grandes Empresas de Distribución
- Anderson, P. (2000) *Los orígenes de la posmodernidad*, Barcelona, Anagrama
- Anxo, D. y Boulin, J. (dirs) (2005) *Working Time Options over the Life Course: Changing social security structures*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

- Aragón, J. y Rocha, F. (2003) *Las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresas: un estudio de casos*, Documento de trabajo 1/2003. Fundación Primero de Mayo.
- Arendt, H. (1993) *La condición humana*, Barcelona, Paidós
- Arendt, H. (2003) *Entre el pasado y el futuro*, Barcelona, Península
- Arranz, J. y García Serrano, A. (2006) “La seguridad en el empleo en España 1987-2004” en *Moneda y crédito*, 223, Madrid, Fundación Santander Central Hispano.
- Arregui, J. y Basombrío, M (1999) “Identidad personal e identidad narrativa” en *Themata. Revista de Filosofía*, nº 22 (Número dedicado a las concepciones y narrativas del yo), Sevilla, Universidad de Sevilla
- Baker, A., Ferguson, F. y Dawson, D. (2003) The Perceived Value of Time: Controls versus Shiftworkers, *Time and Society*, vol. 12 (1), 27-39, London, Sage
- Barry, A., Osborne, T., Rose, N. (eds.) (1996) *Foucault and Political Reason. Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*. London, University College London Press.
- Baudrillard, J (1978) *Cultura y simulacro*, Barcelona, Kairós
- Baudrillard, J (1998) “The End of the Millenium or the Countdown” en *Theory, Culture and Society*, 15 (1) 1-9, London, Sage.
- Bauman, Z (1997) *Modernidad y holocausto*, Madrid, Sequitur
- Bauman, Z (1999) *Trabajo, Consumismo y nuevos pobres*, Buenos Aires, Gedisa.
- Bauman, Z (2001) *La sociedad individualizada*, Madrid Cátedra.
- Bauman, Z (2002) *Modernidad líquida*, México, FCE
- Bauman, Z (2003) “Del turista al peregrino o una breve historia de la identidad” en Hall, S. y Du Gay (ed) (2003) *Cuestiones de identidad cultural*, Buenos Aires, Amorrortu
- Bauman, Z (2005) *Modernidad y ambivalencia*, Barcelona, Anthropos
- Beck, U (1994) “La reinención de la política: hacia una teoría de la modernización reflexiva” en Beck, U., Giddens, A. y Lash, S *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*, Madrid, Alianza.
- Beck, U. (1997) *Políticas ecológicas en la edad del riesgo*. El Roure Editorial
- Beck U. (1998) *La sociedad del riesgo*. Barcelona, Paidós.
- Beck, U. (2002) *La sociedad del riesgo global*, Madrid, Siglo XXI
- Beck, U. (2007) *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.

- Beck, Ulrich & Van Loon, Joost (2000) *The Risk Society and Beyond: Critical Issues for Social Theory*. London: Sage,
- Beck, U y Beck-Gernsheim (2001) *El normal caos del amor*, Barcelona, Paidós.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim (2003) *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona, Paidós.
- Beck, U., Bonss, W., Lau, C. (2003) "The Theory of Reflexive Modernization" en *Theory, Culture and Society*, 20(2): 1-34. London. SAGE
- Bell, D. (1976) *El advenimiento de la sociedad postindustrial: un intento de prognosis social*, Madrid, Alianza
- Belloni, M. C. (1998) "Tempi delle città: Italy's Urban Time Plans and Policies" *Time and Society*, 7 (2), 249-263. London, Sage.
- Belloni et al (2000) "Del tiempo de trabajo al tiempo de la ciudad" en Maruani, M., Rogerat, C., Torns, T. (eds) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombre y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria
- Bergmann, W. (1992) "The Problem of Time in Sociology: An Overview of the Literature on the State of Theory and Research on the 'Sociology of Time'" in *Time and Society*, 1 (1), London, Sage
- Bilbao, A. (1993) *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Valladolid, Trotta.
- Bilbao, A. (1999) "La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo" en Míguels, F. y Prieto, C. *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Bilbao A. (2000) "Trabajo, empleo y puesto de trabajo" en *Política y Sociedad*, nº34, Madrid, Ed. Universidad Complutense
- Binkley, S (2009) "Governmentality, temporality and practice: From the individualization of risk to the 'contradictory movements of the soul'" en *Time and Society*, 18 (1), London, Sage
- Boltanski, L. y Chiapello, E (año) *El nuevo espíritu del capitalismo*, Barcelona, Akal
- Bolton, S. y Houlihan, M. (2008) *Work Matters. Critical Reflections on Contemporary Work*, London, Palgrave MacMillan
- Bouffartigue P. y Bouteiller J (2002) "L'érosion de la norme du temps de travail", *Travail et emploi*, 92, 43-55.
- Boulin, J.I. (2006) "Local Time Policies in Europe" en Perrons, D (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass.: Edward Elgar.

- Bowles, S. y Gintis, H. (1983) "El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp. 115-127.
- Boylin y Silvera (2001) "Temps du travail et temps hors travail: vers de nouvelles articulations ?" Durand, C y Pichon, A (2001) *Temps du travail et temps libre*, Bruxelles, De Boeck
- Boyer, Robert (ed.) (1986) *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Brannen, J. (2005) "Time and the Negotiation of Work-Family Boundaries. Autonomy or Illusión?" en *Time and Society*, 14 (1), London, Sage.
- Braverman, H. (1983) "Trabajo y fuerza de trabajo", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Toharia, L. (comp.) (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp.129-139.
- Brown, A., Humphreys, M. y Gurney, P. (2005) "Narrative, identity and change: a case study of Laskarian Holidays" en *Journal of Organizational Change Management*, 18 (4), London, Emerald group.
- Burchell, G., Gordon, C. and Miller, P. (eds.) (1991) *The Foucault Effect: Studies in governmentality : with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London, Harvester Wheatsheaf.
- Callejo, J. (2005) "Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempos de trabajo doméstico" en *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 23(1), Madrid, UCM
- Butler, J (2000) "Critically queer" en du Gay, P, Evans, J. y Redman, P. (eds) *Identity: a reader*, London, Sage
- Callejo, J. (2007) "Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadores y trabajadoras" en Prieto, C (ed) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Ed. Complutense y Hacer.
- Campillo, Inés (2010): "Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España", *Política y Sociedad*, Vol. 47, Nº 1, enero-mayo
- Cano, E. (2000) "Análisis de los procesos socioeconómicos de la precariedad laboral" en Cano, E., Bilbao, A., Standing, G. *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Valencia, Germania
- Carvounas, D y Ireland, C. (2008) "Precariousness, the Secured Present and the Sustainability of the Future" en *Time and Society*, 17 (2-3), London, Sage.

- Carrasco, C. y Recio, A. (2001) "Time, Work and Gender in Spain" *Time and Society*, 10 (2), 277-301. London, Sage
- Castells, M. (2005a) *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 1 La sociedad red*. Madrid, Alianza.
- Castells, M. (2005b) *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 2 El poder de la identidad*. Madrid, Alianza.
- Castells, M. (2005c) *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 3 Fin del milenio*, Madrid, Alianza.
- Castel, R. (1991) "From Dangerousness to Risk" en Burchell, G., Gordon, C. and Miller, P. (eds.) *The Foucault Effect: Studies in governmentality : with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London, Harvester Wheatsheaf.
- Castel R. (1998) *Metamorfosis de la cuestión social*, Barcelona, Paidós
- Castillo, J. (1997) "La irresistible ascensión de las máquinas del tiempo" en *Revista Internacional de Sociología*, nº18 Madrid, CSIC
- Castillo, J.J. (1999), "Trabajo del pasado, trabajo del futuro" en Castillo, JJ (ed) *El trabajo del futuro*, Madrid, Complutense.
- Cebrián, I. et al (2003) "Working Time Regulation in Spain" en O'Reilly, J (ed) *Regulating Working Time Transitions*, Cheltenham, Edward Elgar
- Coriat, B (2001) *El taller y el cronómetro*, Barcelona, Siglo XXI
- Consejo Económico y Social (CES) (2005) *Memoria 2004 sobre la situación socioeconómica y laboral de España*, Madrid, CES.
- COM (2005) 24 Comunicación al Consejo en Primavera: "Trabajando juntos por el crecimiento y por el empleo. Relanzamiento de la estrategia de Lisboa".
- COM (2007) 359 final de 27/06/2007 Comunicación al Consejo europeo y al Parlamento: Hacia unos principios comunes de flexicurity: Más y mejores trabajos a través de la seguridad y de la flexibilidad
- Cours Salies (2001) "Temps du travail et nouvelles segmentations sociales" Durand, C y Pichon, A (2001) *Temps du travail et temps libre*, Bruxelles, De Boeck
- Cousins, C. R. y Tang, N. (2004) Working Time and Work-Family Conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. *Work, Employment and Society* vol. 18 (3) 518-79 London, Sage
- Coriat, B (2001) *El taller y el cronómetro*, Madrid, Siglo XXI
- Crespo, E. y Serrano, A (2002) "El discurso de la Unión Europea sobre la sociedad del conocimiento" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 97, 2002, Madrid, CIS

- Crompton, R. y Lyonette, A (2006) "Work-Life Balance in Europe" en *Acta Sociologica*, vol. 49 (4), London, Sage
- Crompton, R. y Brockman, B. (2006) "Class, Gender and Work-Life Articulation" en Perrons, D. (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy : Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass : Edward Elgar.
- Cruz Villalón, J. et ali (2005) *Más y mejor empleo en un nuevo escenario macroeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social*, Madrid, MTAS
- Dale (2004) "Forms of governance, governmentality and the EU's Open Method of Coordination" Larner, W. and Walters, W. (eds) (2004), *Global Governmentality. Governing Internacional Spaces*, London, Routledge.
- Davies, K (1994) "The tensions between process time and clock time in care-work. The example of day nurseries" en *Time and Society* vol. 3 (3), London, Sage
- Dean, M. (1992) "A genealogy of the government of poverty" en *Economy and Society*, 21 (3), London, Routledge
- Dean, M. (1995) "Governing the unemployed self in an active society" en *Economy and Society*, 24 (4), London, Routledge
- Dean, M. (1996) "Putting the technological into government" en *History of the Human Sciences*, 9 (3), London, Routledge
- Dean, M. (1999) *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*, London, Sage.
- Dean, M. (2002) "Liberal government and authoritarianism" en *Economy and Society*, 31 (1), London, Routledge
- de la Garza, E. (1999) "¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?" en Castillo, JJ (ed) *El trabajo del futuro*, Madrid, Complutense
- Debord, G (2002) *La sociedad del espectáculo*, Valencia, Pretextos
- de Marinis, P. (1999) "Gobierno, gubernamentalidad, Foucault y los anglofoucaultianos (o un ensayo sobre la racionalidad política del neoliberalismo)" en Ramos, R., García Selgas, F.(eds), *Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, Madrid, CIS.
- Derrida, J (2000) "Differance" en du Gay, P, Evans, J. y Redman, P. *Identity: a reader*, London, Sage
- Díez, F (2001) *Utilidad, deseo y virtud. La formación de la idea moderna del trabajo*, Barcelona, Península

- Dillon (2004) "The security of the governance" en Larner, W. and Walters, W. (eds) (2004), *Global Governmentality. Governing Internacional Spaces*, London, Routledge.
- Directiva 1993/104/CE del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Directiva 1997/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento y del Consejo sobre aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1983) "Mercados internos de trabajo" en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid.
- Doogan, K (2005) "Long-Term Employment and the Restructuring of Labour Market in Europe" en *Time and Society*, 14 (1), London, Sage.
- Dubar, C (2000) *La crisis de las identidades: una interpretación de una mutación*, Barcelona, Bellaterra
- Durán, M.A. (1991) "La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea" en *Economía y sociología del trabajo* nº 13-14, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Durán, M.A. (1995) "Invitación al análisis sociológico de la Contabilidad Nacional" en *Política y Sociedad*, nº 19, Madrid, UCM.
- Durán, M.A. (1998) "El trabajo invisible en las cuentas de la nación" en de Villota, P.(dir) *Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI*, Madrid, UCM
- Durán, M.A. (2000) "Concentración y reparto de trabajo no remunerado en los hogares" en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 17, Madrid, UCM
- Durán, M (2007) *El valor del tiempo*, Madrid, Espasa
- Durand, C y Pichon, A (2001) *Temps du travail et temps libre*, Bruxelles, De Boeck
- Du Gay, P (2007) *Organizing identity*, London, Sage
- Durkheim, E (1982) *La división del trabajo social*, Madrid, Akal
- Durkheim, E (1992) *Las formas elementales de la vida religiosa*, Madrid, Akal
- Edensor, T (2006) "Reconsidering National Temporalities: Institutional Times, Everyday Routines, Serial Spaces and Synchronicities" *European Journal of Social Theory* 2006, 9 (4), London, Sage
- Edwards, R. (1983a) "Conflicto y control y en el lugar de trabajo", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp. 141-155.

- Edwards, R. (1983b) "Las relaciones sociales de producción de la empresa y su estructura del mercado de trabajo", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp.395-421.
- Elias, N. (1984) *Sobre el tiempo*, Madrid, FCE
- Elchardus, M. (1994) "In praise of rigidity: on temporal and cultural flexibility" *Social Science Information* 33, 3: 459-77.
- Elchardus, M and Smitts, W. (2006) "The Persistence of the Standardized Life Cycle" *Time and Society*, vol. 15 (2), 303-326. London, Sage
- Elias, N (1984) *Sobre el tiempo*, México, FCE
- EECT (2007) Cuarta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, 2007
- Employment in Europe (2006) European Commission. Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Encuesta sobre el empleo del tiempo, 2002-3, INE, 2007, www.ine.es
- Estrategia Europea de Empleo (2000) Madrid, CES
- Ewald, F (1991) "Insurance and Risk", en Graham Burchell, Colin Gordon and Peter Miller (eds) *The Foucault Effect: Studies in Governmentality: with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London, Harvester Wheatsheaf.
- Ewald, F. (1997) "Filosofía de la Precaución" en *Gerencia de Riesgos*, 58. (pp.13-30) Madrid. Fundación Maphre.
- Fagan, C. (2001a) "The Temporal Reorganization of Employment and The Household Rhythm of Work Schedules: The Implications for Gender and Class Relations" en *American Behavioral Scientist*, vol. 44 (7), 1199-1212. London, Sage
- Fagan, C (2001b) "Time, Money and the Gender Order: Work Orientations and Working Time Preferences in Britain" en *Gender, Work And Organization*, Vol. 8 (3), London, Sage
- Fagnani, J. and Letalier, M. (2004) "Work and family life balance: the impact of the 35 hours laws in France" *Work, Employment and Society*, 2004, 18 (3)
- Fagnani, J. y Letablier, M.T. (2006) "The French 35-Hour Working Law and the Working-Life Balance of Parents: Friend or Foe?" en Perrons, D (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy : Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass. : Edward Elgar.

- Fairclough, N (2000a) "Representaciones del cambio en el discurso neoliberal" en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 2000, 16. Madrid, UCM
- Fairclough, N (2000b) *New Labour, New Language?* London, Routledge.
- Featherstone, M. (1988) "In Pursuit of the Postmodern" en *Theory, Culture and Society* vol. 5 (2-3), London, Sage
- Fenton, S. y Dermott, E. (2006) "Fragmented Careers? Winners and Losers in Young Adult Labour Market" en *Work, Employment and Society*, vol. 20 (2), London, Sage.
- Finkel, L. (1994) *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide
- Freyssenett, J. (2000) "Las negociaciones sobre los tiempos de trabajo" en Terssac, G. et Tremblay, D. (eds) *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Octares
- Foster, H. (1985) "Introducción al posmodernismo" en Foster, H. (ed.) *La posmodernidad*, Barcelona, Kairós.
- Foucault, M. (1991) "La gubernamentalidad" en Castel, R. (et al.) *Espacios de poder*. Madrid, La Piqueta.
- Foucault, M. (1991) "Governmentality" en Burchell, G., Gordon, C. and Miller, P. (eds.) *The Foucault Effect : Studies in governmentality : with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London, Harvester Wheatsheaf.
- Foucault, M (1997) "El nacimiento de la biopolítica" en *Archipiélago* 29, Barcelona, Archipiélago
- Foucault, M (2005 a) *Historia de la sexualidad. Vol 1. La voluntad de saber*, Barcelona, Siglo XXI
- Foucault, M (2005 b) *Historia de la sexualidad. Vol 1. El cuidado de sí*, Barcelona, Siglo XXI
- Frye, N (1957) *Anatomy of criticism*, Princeton: University press, 1973
- García Selgas, F. (1994) *Teoría Social y metateoría hoy. El caso de Anthony Giddens*, Madrid, CIS
- García, J (2003) "La fuerza de trabajo es una mercancía", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 21, 2, 2003, Madrid, Ed. UCM
- García, J, Lago, J, Meseguer, P, Riesco, A (2003) "Introducción", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 21, 2, 2003, Madrid, Ed. UCM
- García y Sanromá (2003) "El mercado de trabajo" en Delgado, J.L. (dir.) *Lecciones de economía española*, Madrid, Civitas
- Garrido, A. (2000a) "El repertorio del trabajo remunerado: expectativas y deseos de cambio" en Duran, M.A. (ed) *El trabajo invisible*, Madrid, Ed UCM

- Garrido, A. (2000b) "El repertorio del trabajo remunerado: expectativas y deseos de cambio" en Cuaderno de Relaciones Laborales, nº 17, 15-38. Madrid, Ed UCM
- Gaudemar, J P (1991) *El orden y la Producción*, Madrid, Trotta
- Gauvin, A. y Jaquot, H. (2000) *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*, Paris, Liaisons.
- Gell, A (1992) *Anthropology of Time*, Oxford, Berg
- Gergen K. (1996) *Realidades y relaciones. Una aproximación a la construcción social*, Barcelona, Paidós.
- GESTHA (2009) Ponencia del Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA) en las *Jornadas de Fiscalidad* organizadas por Izquierda Unida de Cieza, octubre de 2009
- Giddens, A. (1979) *Central problems in social theory: action, structure and contradiction in social analysis*, London, MacMillan Education.
- Giddens, A. (1981) *A Contemporary critique of historical materialism*, London, MacMillan.
- Giddens, A (1987) *Social Theory and Modern Sociology*, Cambridge, Polity Press
- Giddens, A (1994) "Vivir en una sociedad post-tradicional" y "Riesgo, confianza y reflexividad" en Beck, U., Giddens, A. y Lash, S *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*, Madrid, Alianza.
- Giddens, A (1995a) *La modernidad y la identidad del yo*, Barcelona, Península
- Giddens, A (1995b) *La transformación de la intimidad*, Barcelona, Cátedra
- Giddens, A. (1998) *La constitución de la sociedad*, Buenos Aires, Amorrortu
- Giddens, A. (1999) *Consecuencias de la modernidad*, Madrid, Alianza.
- Gintis, H. (1983) en Thoaria
- Glennie, P. y Thrift, N. (1996) "Reworking E.P. Thompson's 'Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism'" en *Time and Society* vol. 5 (2), 275-299. London, Sage
- Goetchy, J (2006) "Taking Stock of Social Europe" en Jepsen, M and Serrano, A (eds) (2006) *Unwrapping the European Social Model*, Bristol, Policy Press.
- González, J.J. y Requena, M. (eds) (2005) *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid, Alianza.
- Gordon, C. (1991) "Governmental Rationality: An Introduction" en Burchell, G., Gordon, C. and Miller, P. (eds.) *The Foucault Effect: Studies in governmentality: with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London, Harvester Wheatsheaf.

- Gorz, A. (1982) *Adiós al proletariado: Más allá del socialismo*, Barcelona, El viejo topo
- Gorz, A. (1998) *Miserias del presente, riquezas de lo posible*, Buenos Aires, Paidós.
- Golsch, K. (2003) "Employment Flexibility in Spain and its Impact on Transitions to Adulthood" en *Work, Employment and Society*, vol. 17 (4), 691-718.
- Habermas, J. (1985) "La modernidad, un proyecto incompleto" en Foster, H. (ed.) *La posmodernidad*, Barcelona, Kairós.
- Habermas, J (1989) *El discurso filosófico de la modernidad*, Barcelona, Taurus
- Halbwachs, M (1992) "La memoria colectiva de los músicos" en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS RR 1992
- Halbwachs, M (1995) "Memoria colectiva y memoria histórica", *Revista Española de Investigaciones Científicas*, nº69, Madrid, CIS
- Hall, Stuart (2003) "¿Quién necesita la identidad?" en Hall, S. y Du Gay (ed) (2003) *Cuestiones de identidad cultural*, Buenos Aires, Amorrortu
- Hall, S. y Du Gay (ed) (2003) *Cuestiones de identidad cultural*, Buenos Aires, Amorrortu
- Hardill, I y Van Loon, J (2006) "Indivisualisation and Identity Risks in Dual-Career Households" en Perrons, D. (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy :Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass. : Edward Elgar.
- Harvey, D (1998) *La condición de la posmodernidad*, Buenos Aires, Amorrortu
- Harvey, D (2007) *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal
- Hewitt, P. (1993) *About Time. The Revolution in Work and Family Life*, London, Rivers Oram Press
- Hindess, B. (1996) "Liberalism, socialism and democracy: variations on a governmental theme" en Barry, A., Osborne, T., Rose, N. (eds.) *Foucault and Political Reason. Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*. London, University College London Press.
- Hindess, B. (1998) "Neo-Liberalism and National Economy" en Dean, M y Hindess, B.(eds.) *Governing Australia. Studies in Contemporary Rationalities of Government*, Cambridge, Cambridge University Press
- Holmes, A. (2005) "Story Telling at Work: a complex discursive resource for integrating personal, professional and social identities" en *Discourse Studies*, 7 (6)
- Hubert (1992) "Estudio sumario sobre la representación del tiempo en la religión y en la magia" en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS

- Hyman, R (1994) “¿Plus ça change? La teoría de la producción y la producción de la teoría” en Pollert (ed) *¿Adios a la flexibilidad?*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Hyman, J., Scholarios, D. y Baldry, C. (2005) “Getting On or Getting By?: Employee Flexibility and Coping Strategies for Home and Work” en *Work Employment and Society*, vol. 19 (4), 705-725.
- Ibañez, Zyab (2007) *Access to non-vulnerable par-time employment int the Netherlands, Spain and the UK, with special reference to the school and local government sectors*, Florence, Thesis submitted in European Univerty Institute
- Jarvis, H. (2005) “Moving to London Time: Household Co-Ordination and the Infrastructure of Everyday Life” en *Time and Society*, vol. 14 (1), 133-154.
- Jameson, F. (1991) *El posmodernismo o la lógica cultural del capitalismo avanzado*, Barcelona, Paidós
- Jameson, F. (1996) *Teoría de la postmodernidad*, Valladolid, Trotta
- Karsten, L. y Leopold, J. (2003) “Time and Management: The Need for Horai Management” en *Personnel Review*, vol. 32 (4), Emerald Group Publishing
- Kellner, D. (1988) “Posmodernism as Social Theory” en *Theory, Culture adn Society* vol. 5 (2-3), London, Sage
- Kohler, H (2001) “La máquina que cambió el mundo cumplió diez años” en *Sociología del trabajo*, nº41, Madrid, UCM y SigloXXI
- Kohler, H y Martín, A (2005) *Manual de Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta
- Koselleck, R. (1993) *Futuros Pasados*. Barcelona, Paidos.
- Lacan, J (2000) “Differánce” en Du Gay, P., Evans, J. y Redman, P. (eds) *Identity: a reader*, London, Thousand Oaks
- Lallement, M. (2007) “Tiempo, trabajo, sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas” en Prieto, Carlos (ed) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Ed Complutense y Hacer.
- Lago, J. (2003) “Tiempo y temporalización de la relación salarial. A propósito del tiempo del (post)taylorismo... y de la sociología que lo piensa” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21 (2), Madrid, UCM
- Lago, J. (2008) “La pauta de la flexibilidad y heteronomía fuerte: El tiempo de las cajas de hipermercado” Prieto, C., Ramos, R., y Callejo, J. (2008) *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid, CIS
- Lahire, B (2004) *El hombre plural*, Barcelona, Bellaterra

- Larner, W. y Le Heron, R. (2004) "Global Benchmarking: participating at a distance in the globalizing economy" en Larner, W. and Walters, W. (eds) (2004), *Global Governmentality. Governing Internacional Spaces*, London, Routledge.
- Larner, W. and Walters, W. (eds) (2004), *Global Governmentality. Governing Internacional Spaces*, London, Routledge.
- Latour, B. (2003) "Is Re-modernization Ocurring – and if so – How to Prove it?" en *Theory, Culture and Society* 20(2). London. SAGE.
- Leccardi, C. (2006) "New Biographical Constructions in Risk Society? About Future and Planning" en Future Matters: en "Futures Known, created and minded. An International Conference", Cardiff University , September 4 - 6, 2006
- Leccardi, C. (2005) "Facing Uncertainty. Temporality and Biographies in the new century" en *Young*, vol. 13 (2) London, Sage.
- Leccardi, C. y Rampazi, M. (1993) "Past and Future in Young Women's Experience of Time" en *Time and Society*, vol. 2 (2), 353-379.
- Lecreq y Potocki (2001) "La loi Aubry : Negotiations et strategies pour le nouvelles formes d'emploi" en Durand, C et Pichon, A (eds) *Temps de Travail et temps libre*, Bruxelles, De Boeck.
- Lefebvre y Regulier (1992) "El proyecto ritmoanalítico" en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS
- Le Goff, J. (1983) "Tiempo de la Iglesia y tiempo del mercader en la Edad Media" en *Tiempo, trabajo y cultura en el occidente medieval*, Madrid, Taurus
- Lemke, T. (2001) "The birth of bio-politics': Michel Foucault's lecture at the Collège de France on neo-liberal governmentality" en *Economy and Society*, 30 (2), London, Taylor and Francis
- Lewis, J.D. y A.J. Weigert (1992)"Estructura y significado del tiempo social" en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS: 89-131.
- López Calle, P y Castillo, J.J (2004) *Los hijos de las reformas laborales: Trabajo, formación y vivienda de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*, Madrid, UGT
- Lozares, C. y Miguélez, F. (2007) "De la flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez de lo tiempo reproductivo" Prieto, Carlos (ed) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Ed Complutense y Hacer.
- Luhmann, N. (1982) "Time of the World and Systemic History" Luhmann, N. *The Differentiation of Society*, NY, Columbia University Press
- Luhmann, N. (1992a) "El futuro no puede empezar: Estructuras temporales en la sociedad moderna" en R. Ramos (comp.), *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS.

- Luhmann, N. (1992b) *Sociología del Riesgo*. México. Universidad Iberoamericana/Universidad de Guadalajara.
- Luhmann, N (1997) *Observaciones de la modernidad*, Barcelona, Paidós
- Liotard, J. F. (1989), *La condición posmoderna*, Madrid, Cátedra.
- Maltz, D (1992) “El cómputo primitivo del tiempo como sistema simbólico” en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS
- Mann, M. (1991) *Las fuentes del poder social, vol 1*, Madrid, Alianza
- Mann, M. (1997) *Las fuentes del poder social, vol 2*, Madrid, Alianza
- Marinas, J.M. (2005) *La razón narrativa*, Madrid, Biblioteca Nueva
- Marramao, G (2008) *Kairós. Apología del tiempo oportuno*, Barcelona, Gedisa
- Martins, H (1992) “Tiempo y teoría en Sociología” en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS
- Martinez Lucio, M., McKenzie, R. (2004) “‘Unstable boundaries?’ Evaluating the ‘new regulation’ within employment relations” en *Economy and Society*, 33 (1), London, Routledge
- Maruani, M (2000) “De la sociología del trabajo a la sociología del empleo” en *Política y Sociedad*, 34 (2000) Madrid, Ed. Universidad Complutense
- Marx, Karl (1984) *El Capital*. Libro Primero. Vol.I. Madrid, Siglo XXI.
- Marx, Karl (1984) *El Capital*. Libro Primero. Vol.II. Madrid, Siglo XXI.
- Marx, Karl (2000) *El Capital*. Libro Primero. Vol.III. Madrid, Siglo XXI.
- McDowell, L., Ward, K., Fagan, C., Perrons, D. y Ray, K. (2006) “Connecting Time and Space: The Significance of Transformation in Women’s Work in the City” en *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 30 (1), London, Blackwell
- Mckie, L., Gregory, S. and Bowlby, S. (2002) “Shadow Times: The Temporal and Spatial Frameworks and Experiences of Caring and Working” en *Sociology*, vol. 36 (4) 897-924. London, Sage
- Mead, G.H. (1992) “La naturaleza del pasado” en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS
- Mead, G.H. (2008) *La filosofía del presente*, Madrid, CIS
- Mèda, D. (2000) “Travail et temps sociaux” en Terssac, G. et Tremblay, D. (eds) *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Octares
- Merton, R. (1992) “Las duraciones esperadas socialmente: un estudio de caso sobre la formación de conceptos en sociología” en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS
- Mestrovic, S.G. (1998) *Anthony Giddens. The Last Modernist*, London, Routledge

- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009) "Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa" en *Política y Sociedad*, 46 (1-2), Madrid, UCM
- Miller, P. y Rose, N. (1990) "Governing economic life" en *Economy and Society*, 19 (1), London, Routledge
- Moreno, Luis (2000), *Ciudadanos precarios. La última red de protección social*, Madrid, Ariel sociología
- Morehead, A (2001) "Synchronizing time for work and family" en *Journal of Sociology*, 2001, 37 (4), Sydney, The Australian Sociological association.
- Morris, J. y Pillinger, J (2006) "Developing Positive Flexibility For Employees: The British Trade Union Approach" en Perrons, D (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass. : Edward Elgar.
- Muñoz de Bustillo, R (dir.) (2003) *Nuevos tiempos de actividad y de empleo*, Madrid, Ed Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores.
- Nowotny, H (1992a) *Time and Social Theory: Towards a Social Theory of Time*, *Time and society*, 1(3), London, Sage.
- Nowotny, H. (1992b) "Estructuración y medición del tiempo: sobre la interrelación entre los instrumentos de medición del tiempo y el tiempo" en Ramos, R (1992) *Tiempo y Sociedad*, Madrid, CIS
- Nuttin (1975) *Future time perspective and motivation : Theory and research methods*, Leuven, Belgium, Lawrence Erlbaum Associates
- Observatorio para el Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Mercado de trabajo y diálogo social, 2006-8, Ministerio de trabajo www.mtas.es
- OCDE (2006) *Employment Outlook*, 2006, Paris, OCDE
- Odih, P. (2003) "Gender, Work and Organization in the Time/Space Economy of 'just in time' labour" en *Time and Society*, 2003. 12 (2/3), London, Sage
- Oeschle, M. y Geissler, B. (2003) "Between Paid Work and Private Commitments: Women's Perceptions of Time and Life Planning in Young Adulthood" en *Time and Society*, vol. 12 (1), 79-98, London, Sage
- Oian, H (2004) "Time out and Drop out. On the relation between linear time and individualization" en *Time and Society*, vol. 13 (2/3), London, Sage.
- O'Malley, P. (1996) "Risk and Responsibility" en Barry, A., Osborne, T., Rose, N. (eds.) *Foucault and Political Reason. Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*. London, University College London Press.

- O'Malley, P., Weir, L. and Shearing, C. (1997) "Governmentality, criticism, politics" en *Economy and Society*, 26 (4), London, Routledge
- O'Malley, P. (1999) "Governmentality and the risk society" en *Economy and Society*, 28 (1), London, Routledge
- O'Malley, P. (2004) *Risk, Uncertainty and Government*, London, The GlassHouse Press.
- Offe, C. (1992) *La sociedad del trabajo*, Madrid, Alianza.
- O'Reilly, J. (ed) (2003) *Regulating Working Time Transitions*, Cheltenham, Edward Elgar
- Padavic, I. (2005) "Labouring under Uncertainty. Identity Renegotiation among workers" en *Symbolic Interaction*, vol. 28 (1)
- Palacio, J.I. y Álvarez, C. (2004) *El mercado de trabajo. Análisis y políticas*. Madrid, Akal.
- Paolucci, G. (1996) "The Changing Dynamics of Working Time" en *Time and Society*, vol. 5 (2), 145-167
- Pardo, José Luis (2004) *La regla del juego*, Madrid, Galaxia-Gutenberg Círculo de lectores
- Perkins, W. (2004) "Out of time: Slow living" en *Time and Society* 2004, 13 (2), London, Sage.
- Plan de acción para el empleo del Reino de España* (PNAE) (2004), Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. www.mtas.es
- Plan Nacional de Reformas de España (2005) Ministerio de Trabajo
- Platenga, J. y Remery, C. (2001) "The Case of Information Technologies" en Mermet, E. y Lehndorff, S. *New Forms of Employment and Working Time in the Service Economy*, ETUI Report, 81.
- Perron, D. (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass. : Edward Elgar
- Pillinger, J. (2000) *Working Time in Europe: An European Working time Policy in the Public Services*, Brussels, European Trade Union Institute Press.
- Picó, J. (1988) "Introducción" en Picó, J. (ed) *Modernidad y Postmodernidad*, Madrid, Alianza
- Piore, M. (1983a): "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L. (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp.105-113.

- Piore, M. (1983b): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Toharia, L., (comp.), (1983), Alianza Universidad, Madrid, pp.193-221.
- Piore, Ch y Sabel (1990) *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.
- Pollert, A (1994) "La ortodoxia de la flexibilidad" en Pollert (ed) *¿Adios a la flexibilidad?*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Presser, D. (2006) "Employment in a 24/7 Economy: Challenges for the Family" en Perron, D (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass. : Edward Elgar
- Prieto, C. (2000) "Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)" en *Política y Sociedad*, nº 34, Madrid, UCM
- Prieto, C. (2002) "La degradación del empleo en España o la norma social del empleo flexibilizado" en *Sistema*, 168-169.
- Prieto, C. (ed) (2007) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Ed. Complutense y Hacer.
- Prieto, C. y Ramos, R. (1999) "El tiempo de trabajo entre la competitividad y los tiempos sociales", en *Las relaciones de empleo en España*, F. Miguélez y Carlos Prieto, Coords. Madrid: Siglo XXI
- Prieto, C., Ramos, R., Callejo, J. (eds) (2008) *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid, CIS
- Provonost, G (1989) *The Sociology of Time*, en *Current Sociology*, 37 (3), pp 1-125
London, Sage
- Polanyi, K (1989) *La gran transformación*, Madrid, La piqueta
- Rabinow, P. y Rose, N. (2003) "Introduction. Foucault Today" en Rabinow, P. y Rose, N. (eds) *The Essential Foucault: Selections from the essential works of Foucault 1954-1984*. New York, New York Press.
- Ramos R. (ed) (1992), *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS
- Ramos, R. (1993) "Una aproximación a las paradojas de la acción social" en Lamo de Espinosa, E. y Rodríguez Ibáñez, J.E. (1993) *Problemas de teoría social contemporánea*, Madrid, CIS
- Ramos, R (inédito) *Poética de la no intencionalidad: la ironía y las tramas narrativas*
- Ramos (1995a) "En los márgenes de la sociología histórica: una aproximación a la disputa entre la sociología y la historia" en *Política y Sociedad*, 18 (Enero-Abril), Madrid, UCM

- Ramos, R. (1995b) "Ocho tesis sobre la estructura temporal de las sociedades" *Papeles de la FIM* 3: 77-90.
- Ramos, R (1997) "La ciencia social en busca del tiempo" en *Revista internacional de sociología*, nº 18, Madrid, CSIC.
- Ramos, R (1999a) "El problema del tiempo en la sociología durkhemiana" en Ramos, R. *La Sociología de Emile Durkheim. Patología Social, Tiempo, Religión*, Madrid, CIS.
- Ramos, R. (1999b) "Red, identidad, espacio y tiempo", *Revista de Investigaciones sociológicas*, nº86, Madrid, CIS
- Ramos, R (1999c) "Prometeo y las flores del mal. El problema del riesgo en la sociología contemporánea" en Ramos, R., García Selgas, F.(eds), *Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, Madrid, CIS
- Ramos, R. (2005) "De la sociedad del riesgo a la sociedad de la incertidumbre" en Lujan, J.L. y Echeverría, J. (eds) *Gobernar los riesgos. Ciencia y valores en la sociedad del riesgo*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- Ramos, R. (2006) "Time's Social Discourses", in *KronoScope*, 6 (2)
- Ramos, R (2007a) "Time's Social Metaphors", en *Time and Society*, 16 (2-3), London, Sage
- Ramos, R. (2007b) "Metáforas sociales del tiempo en España: una investigación empírica" en Prieto, C. (ed) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Ed. Complutense y Hacer.
- Ramos, R. (2007c) "Presentes terminales: un rasgo de nuestro tiempo" en Roche, J.A. *Espacios y tiempos inciertos de la cultura*, Barcelona, Athropos
- Ramos, R (2008) "Los tiempos vividos" en Prieto, C., Ramos, R., y Callejo, J. (2008) *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid, CIS
- Ramos, R. (2009a) "Metáforas del tiempo en la vida cotidiana: una aproximación sociológica" en *Acta Sociológica*, nº49, México DF, UNAM.
- Ramos, R (2009b) "El tiempo en la sociología: del círculo virtuoso a la paradoja" en Valencia, G. *El tiempo en las ciencias sociales y las humanidades*, México, UNAM.
- Ramos, R (2010) "Atemporalización y presentificación del mundo social en la sociología contemporánea" *Encuentro de Teoría Sociológica* en Sevilla, marzo de 2010 (inédito).

- Ransome, P (1999) *Sociology and the Future of Work. Contemporary Discourses and Debates*, Aldershot, Ashgate.
- Revilla, J.C. (2003) Los anclajes de la identidad personal, en *Athenea. Revista de Pensamiento e investigación social*, nº4, otoño, <http://antalya.uab.es/athenea/num4/revilla/pdf>
- Revilla, J.C. (2006) “La reproducción narrativa de la identidad laboral y sus condiciones de posibilidad”, Documento de trabajo, Seminario EGECO
- Ricoeur, P (1996) *Sí mismo como otro*, Madrid, siglo XXI
- Ricoeur, P (1998) *Tiempo y Narración*, Madrid, Siglo XXI.
- Rifkin, J (1996) *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós
- Robertson, R (1995) “Glocalization: Time-Space and Homogeneity-Heterogeneity” en Feathersone, M., Lash, S., Robertson, R (eds) *Global Modernities*, London, Sage
- Rodríguez, Ramón (2007) “El tiempo y las incertidumbres de la identidad” en Roche, J.A. *Espacios y tiempos inciertos de la cultura*, Barcelona, Athropos
- Rodríguez Ibáñez, J.E. (1992) *La perspectiva sociológica*, Madrid, Taurus
- Rose, N. y Miller, P. (1992) “Political Power beyond the State: Problematics of Government” en *The British Journal of Sociology*, 43(2), London, London School Of Economics.
- Rose, N. (1990) *Governing the soul*, London, Routledge.
- Rose, N. (1996) “Governing ‘advanced’ liberal democracies” en Barry, A., Osborne, T., Rose, N. (eds.) *Foucault and Political Reason. Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*. London, University College London Press.
- Rose, N. (1996b) “The death of the social? Re-figurin the territory of government” en *Economy and Society*, 25 (3), London, Routledge
- Rose, N. (1998) *Inventing our selves*, Cambridge, Cambridge University Press
- Rose, N. (1999) *Power of freedom: Reframing Political Thought*, N.Y., Cambridge University Press.
- Rubery, J. (1998) “Part Time Work: A Threat to Labour Standards” en O’Reilly, J. and Fagan, C. (eds) *Part Time Prospects*, London, Routledge
- Rubery, J., Ward, K., Grimshaw, D., and Beynon, H. (2005) “Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship” en *Time and Society*, 14 (1), London, Sage.
- Rutherford, S. (2001) “‘Are You Going Home Already?': The Long Hours Culture, Women Managers And Patriarchal Closure” en *Time and Society*, vol. 10 (2), 259-276.

- Sabelis, I. (2001) "Time Management: Paradoxes and Patterns" en *Time and Society*, vol. 10 (2), 387-400. London, Sage
- Samuel, R (2008) *Teatros de la memoria. Pasado y presente de la cultura contemporánea*, Valencia, PUV
- San Agustín (2002) *Confesiones*, Madrid, Alianza
- Sanchís, E. (2008) *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*, Madrid, CES
- Sayer, A (1986) "New developments in manufacturing: the just in time system" in *Capital and Class*, 30, Winter, London, Conference of Socialist Economist
- Schmidt, G. y Schöman, K. (2006) "El concepto de mercados de trabajo transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: el estado de la cuestión" en Toharia, L (ed) (2006) *Los mercados de trabajo transicionales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales
- Serrano, A. (2005) "Estrategia europea para el empleo y regulación del mercado de trabajo" en García Laso, A. y Sanguinetti, W. (eds) *Nuevas perspectivas de las relaciones laborales en Europa*, Salamanca, Universidad de Salamanca
- Serrano, A. (2005b) "Del desempleo como riesgo al desempleo como trampa: ¿Qué distribución de responsabilidades plantea el paradigma de la activación propuesto por las instituciones europeas? en *Cuaderno de relaciones laborales*, 23(2) 219-246. Madrid, UCM
- Serrano, A. y Jepsen, M (2005) "The European Social Model: an exercise in deconstruction" en *Journal of European Social Policy* 15(3), London, Sage.
- Smith, Chris (1989) "Especialización flexible, automatización y producción en serie" en *Sociología del Trabajo*, 7 (Otoño), Madrid, Siglo XXI
- Sola, Jorge (2010) "La desregulación política del mercado de trabajo en España (1984-1997): un programa de investigación", *Revista de Economía Crítica*, nº 9.
- Southerton, D. (2003) "'Squeezing Time': Allocating Practices, Coordinating Networks and Scheduling Society" en *Time and Society*, vol. 12 (1), 5-25. London, Sage
- Stier, H. y Lewin-Epstein, N. (2003) "Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours" en *Work and Occupations*, vol. 30, 302-326.
- Sennett, R (2000) *La corrosión del carácter*, Madrid, Anagrama
- Sennett, R (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*, Madrid, Anagrama
- Schwartz, B. (1992) "Colas, prioridades y proceso social" en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS
- Schutz, A. (2003a) *Estudios sobre teoría social*, Buenos Aires, Amorrortu
- Schutz, A. (2003b) *El problema de la realidad social*, Buenos Aires, Amorrortu

- Strangleman (2007) "The Nostalgia of Permanence at Work? The end of work and its commentators" in *The Sociological Review*, 55 (1)
- Sorokin, P. y Merton, R. (1992) "Estructura y significado del tiempo social" en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS
- Thompson, E.P. (1979) "Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial" en *Tradición Revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Crítica.
- Thoemmes (2000a) "La evolution du temps du travail" en Terssac, G. et Tremblay, D. (eds) *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Octares
- Thoemmes (2000b) *Vers la fin du temps du travail?*, Paris, Presses universitaires de France, PUF
- Tobío, C. y Fernández, J.A (2005) "Conciliar las responsabilidades laborales y familiares: políticas y prácticas sociales", Documento de trabajo, Laboratorio Alternativas, nº79
- Toharia L. (ed) (1983), *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza.
- Toharia, L (dir.) (2005) *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Toharia, L (ed) (2006) *Los mercados de trabajo transicionales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales
- Touraine, A (1971) *La sociedad postindustrial*, Barcelona, Ariel
- Tremblay, D. (2000) "Temps du travail et diversité du temps sociaux" en Terssac, G. et Tremblay, D. (eds) *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Octares
- Torns, T. (2004) "Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar" en *Trabajo. Revista de la Asociación estatal de centros universitarios de RR.LL y de CC.TT* (Enero-Junio), Huelva, Universidad de Huelva.
- Torns, T., Borrás, V. Moreno, S. (2007) "Políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo" en *Papers*, 83, Barcelona, UAB
- Tovar, F.J. y Revilla, J.C. (2009) "The institutionalization of individualization of work: the concept of flexicurity" en *30th Conference of the International Working Party in Labour Market Segmentation* (Tampere, Finland, 2-5 septiembre)
- Vázquez, F (2005) *Tras la autoestima. Variaciones sobre el yo expresivo en la modernidad tardía*, San Sebastián, Gakoa
- Vincent, J.A (2006) "Ageing Contested: Anti-ageing Science and the Cultural Construction of Old Age", *Sociology*, 2006; vol. 40 (8): pp. 681 - 698.
- Wagner, P. (1997) *Sociología de la modernidad*, Barcelona, Herder
- Wagner, P. (2001) *Theorising Modernity*, London, Sage

- Wagner, P. (2008) *Modernity as Experience and Interpretation*, London, Polity
- Wajcman y Martin (2002) "Narratives of identity in Modern Management. The corrosion of gender difference?" en *Sociology*, 36 (4), London, Sage.
- Walters, W. (1999) "Descentring the economy" en *Economy and Society*, 28 (2), London, Routledge
- Walters, W. (2000) *Unemployment and government. Genealogies of the Social*, Cambridge, Cambridge University Press
- Walters, W. (2004) "The political rationality of European integration" en Larner, W. and Walters, W. (eds), *Global Governmentality. Governing International Spaces*, London, Routledge.
- Walters, W. y Haahr, J. (2005) *Governing Europe. Discourse, Governmentality and European Integration*. New York, Routledge, 2005.
- Watt, A. (2004) "Reform of the European Employment Strategy after five years: a change of course or merely of presentation" en *European Journal of Industrial Relations*, 10 (2), London, SAGE Publications.
- Webb, J (2004) "Organizations, self identity and the New Economy" en *Sociology*, 38 (4), London, Sage.
- Weber M. (2001a) *Ética protestante y espíritu del capitalismo*, Madrid, Alianza
- Weber, M (2001b) *Historia económica general*, Madrid, Fondo Cultura económica
- Westenholz, A (2006a) "Identity Work and Meaning Arena" in *American Behaviour Scientist*, vol. 49 (7).
- Westenholz, A. (2006b) "Identity, times and work" en *Time and Society*, vol. 15 (1), London, Sage
- White, H (1992) *Metahistoria: la imaginación histórica en la Europa del siglo XIX*, México, Fondo de Cultura económica
- Wilson, S. (2004) *The Struggle Over Work: The "End of Work" and Employment Options for Post-Industrial Societies*, London: Routledge
- Womack, Jones y Ross (1990) *The machine that changed the world*, NY, Rawson Associates
- Ybarra, J.A., Hurtado, J., San Miguel, B. (2001) "La economía sumergida revisitada" en *Sociología del trabajo*, nº 43, Madrid, UCM y Siglo XXI
- Ybarra, J.-A., B. San Miguel, et al. (2004) *El calzado en el Vinalopó entre la continuidad y la ruptura: estudio sobre economía y trabajo en el sector*, Alicante, Instituto de Desarrollo de Elda y Servicios Administrativos.
- Young y Ziman (1992) "Ciclos en la conducta social" en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS

- Zeruvabel, E. (1981) *Hidden Rhythms: Schedules and Calendars in Social Life*, Chicago Press
- Zeruvabel, E. (1982) "The Standardisation of Time: A Socio-historical Perspective" en *American Journal of Sociology*, vol. 88, 1-23, Chicago, University Of Chicago Press
- Zeruvabel, E. (1992) "El Calendario" en Ramos, R (1992) *Tiempo y Sociedad*, Madrid, CIS
- Zucchermaglio, C. y Talamo, A. (2000) "The Social Construction of Work Times: Negotiated Time and Expected Time" en *Time and Society*, vol. 9 (2), 205-222. London, Sage